

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'INSTALLATION SANS FABRICATION, Y COMPRIS ENTRETIEN, RÉPARATION, DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET

IDCC 1412

Brochure 3023

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2025

Installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

You disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.	5
Chapitre Ier : Application de la convention collective	5
Article 1-1 - Objet	5
Champ d'application professionnel	5
Article 1-3 - Durée, dénonciation, révision	6
Article 1-4 - Avantages acquis	6
Article 1-5 - Interprétation de la convention	6
Article 1-6 - Commissions paritaires	6
Conciliation	6
Article 1-8 - Dispositions diverses	7
Article 1-9 - Information du personnel	7
Article 1-10 - Extension	7
Chapitre II : Liberté d'opinion et droit syndical, représentation du personnel	7
Article 2-1 - Liberté d'opinion	7
Article 2-2 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	7
Article 2-3 - Droit syndical	7
Article 2-4 - Réunions syndicales	8
Délégués du personnel	8
Article 2-6 - Comité d'entreprise	8
Article 2-7 - Préparation des élections	8
Article 2-8 - Droit d'expression des salariés	9
Chapitre III : Contrat de travail - Conditions d'exécution - Salaires et appointements	9
Article 3-1 - Embauchage	9
Article 3-2 - Période d'essai	9
Article 3-3 - Emplois	9
Article 3-4 - Salaires	9
Article 3-5 - Ancienneté	10
Article 3-6 - Prime d'ancienneté	10
Article 3-7 - Travail des jeunes	11
Article 3-8 - Abattements d'âge pour les jeunes salariés	11
Article 3-9 - Changement de fonctions	11
Article 3-10 - Modification de la situation personnelle du salarié	11
Article 3-11 - Egalité de traitement entre salariés français et étrangers	11
Article 3-12 - Emploi des handicapés	11
Article 3-13 - Emploi de personnel temporaire	11
Article 3.14 - Clause de non-concurrence	11
Chapitre IV : Durée du travail	12
Article 4-1 - Heures supplémentaires et repos compensateur	12
Article 4-1 - Heures supplémentaires	12
Article 4-2 - Service d'astreinte	13
Article 4-3 - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés	13
Article 4-4 - Jours fériés	13
Article 4-5 - Congés annuels	13
Article 4-6 - Congés payés spéciaux de courte durée	14
Chapitre V : Déplacements	15
Article 5-1 - Frais de déplacement	15
Article 5-2 - Trajets	15
Chapitre VI : Maladie, accidents, prévoyance	15
Article 6-1 - Absences pour maladie ou accident	15
Article 6-2 - Maintien de salaire	16
Article 6-3 - Prévoyance	16
Chapitre VII : Retraite	16
Article 7-1 - Départ en retraite	16
Article 7-2 - Retraite complémentaire	18
Chapitre VIII : Questions diverses	18
Article 8-1 - Obligations militaires	18
Article 8-2 - Maternité	18
Hygiène, sécurité et conditions de travail	18
Article 8-4 - Apprentissage et formation	19
Chapitre IX : Rupture du contrat	20

Article 9-1 - Délai-congé	20
Article 9-2 - Indemnité de congédiement	20
Article 9-3 - Recherche d'emploi	20
Article 9-4 - Licenciement collectif	20
Chapitre X : Dispositions spécifiques applicables aux cadres	20
Article - Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention	21
Article - Dispositions spécifiques applicables aux cadres	21
Article 10-1 - Période d'essai	21
Article 10-2 - Modification du contrat de travail	21
Article 10-2 - Jeunes diplômés	22
Article 10-3 - Congés payés supplémentaires	22
Article 10-3 - Modification du contrat de travail	22
Article 10-4 - Conditions d'exécution du contrat de travail	22
Article 10-4 - Congés payés supplémentaires	22
Article 10-5 - Déplacements	23
Article 10-5 - Conditions d'exécution du contrat de travail	23
Article 10-6 - Maladie prévoyance	23
Article 10-6 - Forfaits Cadres	25
Article 10-7 - Délai-congé	28
Article 10-7 - Déplacements	28
Article 10-8 - Indemnités de congédiement	28
Article 10-8 - Maladie prévoyance	28
Article 10-9 - Reclassement	28
Article 10-9 - Délai-congé	28
Article 10-10 - Clause de non-concurrence	28
Article 10-10 - Indemnités de congédiement	28
Article 10-11 - Reclassement	28
Article 10-12 - Clause de non-concurrence	29
Article 10-13 - Prime d'ancienneté	29
Chapitre XI : Classifications	29
Article - Section I : Définitions générales des niveaux et des échelons	29
Article - Section 1 : Définitions	30
Article - Section II : Seuils d'accueil en début de carrière des titulaires de diplômes professionnels	30
Article - Section 2 : Grille de classifications et postes	33
Article - Section III : Grille de positionnement des postes	36
Article - Section 3 : Grille de positionnement des principaux postes	36
Article - Section 4 : Seuil d'accueil à l'embauche	37
Article - Section 5 : Cœur de métier - Correspondance niveaux éducation nationale certifications	38
Textes Attachés	41
Annexe au chapitre XI de la convention collective nationale du 21 janvier 1986	41
Avenant n° 10 du 28 novembre 1990 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	41
Accord du 15 mai 1991 relatif aux certificats de qualification professionnelle	42
Avenant n° 14 du 11 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance obligatoire	44
Avenant n° 15 du 6 mai 1994 relatif à la modulation de la durée du travail	45
Avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 portant modifications de la convention collective	48
Avenant n° 20 du 26 mars 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité	55
Avenant n° 23 du 9 juin 1998 relatif à l'indemnisation des négociateurs	56
Accord national du 16 juin 1999 relatif à l'anticipation et à l'incitation à la réduction du temps de travail	57
Accord du 7 novembre 2000 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche	65
Accord du 11 janvier 2002 relatif au compte épargne-temps	69
Avenant n° 30 du 1er juillet 2002 relatif au travail de nuit	73
Avenant n° 33 du 14 juin 2004 relatif à la retraite	73
Délibération du 23 mars 2004 relative au temps de trajet domicile-lieu d'intervention	73
Avenant n° 35 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n°34	74
Avenant n° 36 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n°33 " Retraite "	74
Délibération du 8 juin 2005 de la CPNI sur l'application d'un accord relatif au compte épargne-temps	74
Avenants n° 38 et 39 et accord « prévoyance » du 27 mars 2006 relatifs au régime de prévoyance et au contingent annuel d'heures supplémentaires 2006	75
Adhésion par lettre du 14 février 2008 de La Planète verte à la convention collective	80
Avenant n° 1 du 22 janvier 2008 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance	80

Avenant n° 42 du 22 janvier 2008 relatif au remboursement des frais des salariés mandatés	81
Avenant n° 43 du 16 juin 2008 relatif aux heures choisies	82
Avenant n° 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres	82
Avenant n° 47 du 18 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	86
Avenant n° 48 du 18 novembre 2009 relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation	89
Avenant n° 50 du 15 décembre 2009 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaire	89
Avenant n° 52 du 30 juin 2010 relatif à la révision des classifications	91
Avenant n° 53 du 7 février 2011 relatif à la période d'essai	97
Accord du 7 février 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs	98
Avenant n° 54 du 24 février 2011 relatif au forfait annuel jours	100
Adhésion par lettre du 31 août 2011 de l'UNICPRO à la convention	101
Avenant n° 2 du 26 janvier 2012 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance	101
Adhésion par lettre du 30 août 2012 de la FTM CGT à l'accord du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle	102
Avenant n° 58 du 2 juillet 2013 relatif au forfait annuel en jours	102
Avenant n° 3 du 4 février 2014 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance	103
Accord du 16 juin 2014 relatif au contrat de génération	103
Avenant n° 4 du 19 mai 2015 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance	109
Accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé	110
Accord du 16 décembre 2015 instaurant un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)	110
Avenant n° 1 du 2 février 2016 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé	122
Avenant n° 61 du 5 avril 2016 relatif à la clause de non-concurrence des contrats des salariés non cadres	124
Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	125
Avenant n° 2 du 27 octobre 2016 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de santé	133
Avenant n° 5 du 13 décembre 2016 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance	136
Avenant n° 6 du 5 avril 2017 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance	137
Accord du 28 juin 2017 relatif à la structuration du dialogue social	137
Avenant n° 62 du 25 octobre 2017 relatif à la mise à jour des principales certifications	141
Accord du 20 novembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération	144
Avenant n° 7 du 20 novembre 2018 modifiant l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	144
Avenant n° 65 du 12 décembre 2018 relatif à la période de prise des congés spéciaux de courte durée	146
Accord du 4 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO entreprises de proximité)	147
Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	149
Avenant du 7 novembre 2019 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	150
Avenant n° 2 du 15 avril 2021 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	150
Avenant n° 3 du 16 mai 2023 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	151
Avenant n° 73 du 25 janvier 2024 relatif à la prime d'ancienneté et à la prime d'astreinte	152
Avenant n° 74 du 10 juillet 2024 relatif au service d'astreinte (art. 4-2 de la convention collective)	153
Accord du 24 septembre 2024 relatif aux catégories objectives de salariés pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire	153
Avenant n° 8 du 28 novembre 2024 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	154
Avenant n° 9 du 22 mai 2025 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	156
Textes Salaires	159
Avenant n° 29 du 1 juillet 2002 relatif aux salaires et valeur du point au 1er juillet 2002	159
Avenant n° 51 du 15 avril 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010	160
Avenant n° 55 du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2012	161
Avenants n° 56 et n° 57 du 7 février 2013 relatif aux salaires minima et aux primes	162
Avenant n° 59 du 28 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014	164
Avenant n° 60 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mars 2016	165
Avenant n° 62 du 1er février 2017 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mars 2017	166
Avenant n° 64 du 13 février 2018 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte	167
Avenant n° 66 du 20 mars 2019 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte	168
Avenant n° 67 du 21 janvier 2020 relatif à la fixation des salaires minima	169
Avenant n° 68 du 11 février 2021 relatif à la fixation des salaires minima	170

<i>Avenant n° 69 du 18 janvier 2022 relatif à la fixation des salaires minima</i>	171
<i>Avenant n° 70 du 21 septembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima</i>	172
<i>Avenant n° 71 du 12 janvier 2023 relatif à la fixation des salaires minima</i>	172
<i>Avenant n° 72 du 25 janvier 2024 relatif à la fixation des salaires minima</i>	173
<i>Avenant n° 75 du 16 janvier 2025 relatif à la fixation des salaires minima</i>	174
<i>Avenant n° 76 du 16 janvier 2025 relatif à la prime d'ancienneté</i>	175
Textes Extensions	177
<i>ARRETE du 3 août 1987</i>	177
<i>ARRETE du 27 juillet 1988</i>	177
<i>ARRETE du 10 juin 1989</i>	177
<i>ARRETE du 20 avril 1990</i>	178
<i>ARRETE du 10 juillet 1990</i>	178
<i>ARRETE du 26 février 1991</i>	178
<i>ARRETE du 25 avril 1991</i>	178
<i>ARRETE du 18 juillet 1991</i>	178
<i>ARRETE du 21 octobre 1991</i>	178
<i>ARRETE du 14 janvier 1992</i>	178
<i>ARRETE du 28 janvier 1993</i>	178
<i>ARRETE du 8 juillet 1993</i>	179
<i>ARRETE du 15 juin 1994</i>	179
<i>ARRETE du 9 mars 1995</i>	179
<i>ARRETE du 11 avril 1995</i>	179
<i>ARRETE du 8 février 1996</i>	179
<i>ARRETE du 18 octobre 1996</i>	180
<i>ARRETE du 4 avril 1997</i>	180
<i>ARRETE du 20 avril 1998</i>	180
<i>ARRETE du 26 janvier 1999</i>	180
<i>ARRETE du 17 novembre 1999</i>	181
<i>ARRETE du 13 décembre 1999</i>	182
<i>ARRETE du 27 juillet 2000</i>	182
<i>ARRETE du 2 mars 2001</i>	182
<i>ARRETE du 3 juillet 2001</i>	183
<i>ARRETE du 29 novembre 2001</i>	183
<i>ARRETE du 9 avril 2002</i>	183
<i>ARRETE du 25 juin 2002</i>	184
<i>ARRETE du 24 octobre 2002</i>	184
<i>ARRETE du 8 avril 2003</i>	184
<i>ARRETE du 10 novembre 2004</i>	185
<i>ARRETE du 13 décembre 2004</i>	185
<i>ARRETE du 4 juillet 2005</i>	185
<i>ARRETE du 13 juillet 2005</i>	186
<i>ARRETE du 29 mars 2006</i>	187
<i>ARRETE du 23 mars 2006</i>	187
<i>ARRETE du 11 avril 2006</i>	187
<i>ARRETE du 1 décembre 2006</i>	187
<i>ARRETE du 11 décembre 2006</i>	188
Textes parus au JORF	189
<i>Arrêté du 27 décembre 2018</i>	189
<i>Arrêté du 29 mai 2019</i>	189
<i>Arrêté du 5 juin 2019</i>	189
<i>Arrêté du 18 octobre 2019</i>	190
<i>Arrêté du 30 octobre 2019</i>	190
<i>Arrêté du 6 août 2020</i>	191
<i>Arrêté du 18 septembre 2020</i>	191
<i>Arrêté du 6 novembre 2020</i>	192
<i>Arrêté du 9 juin 2021</i>	192

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'INSTALLATION SANS FABRICATION, Y COMPRIS ENTRETIEN, RÉPARATION, DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET CONNEXES DU 21 JANVIER 1986

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntaaoiil des eerepirntss du froid, d'équipement de ciesiuns psnoelolreefnis et du cnnotidiemoennt d'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et ntiaanol du forid (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération des tuvlalrreias de la métallurgie (CGT) ; Fédération générale de la métallurgie (CFDT) ; Fédération CGT-FO de la métallurgie ; Fédération des syncadits chrétiens de la métallurgie et peirtas slemiaiirs (CFTC) ; Fédération des stndyaics de cerdas de la métallurgie (CGC).
Organisations adhérentes signataires	L'union nntlaoe des scyditas autonomes, 22, rue Cvrriast 75013 Piras par letrte du 2 juin 1998 (BO CC 98-28). La fédération des isitnedrus métallurgiques minières et connexes, par lrtete du 6 nbrmveoe 1998 (BO CC 98-50) (adhésion contestée par la Fédération des telariuvarls de la métallurgie CGT BO CC 98-28). La Planète verte, 19, rue Aristide-Briand, 76580 Le Trait, par lrtree du 14 février 2008 (BO n° 2008-16) L'union ntoaline des inlrtastuelas de csenius professionnelles, 17, rue Albert-Einstein, 77420 Champs-sur-Marne,, par lrette du 31 août 2011 (BO n°2011-40)

Chapitre Ier : Application de la convention collective

Article 1-1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

La présente convention, cuncloe conformément au titre III du lrvie Ier du cdoe du travail, règle les rpparots etnre les chfes d'entreprise, dnot l'activité est délimitée à l'article 1-2 ci-dessous, et les salariés de tetous catégories (ouvriers, employés, techniciens, penseronl de maîtrise et cadres).

Des dopioitssns complémentaires crcneaonnt les crades fnot l'objet du cptaire X de la cevinnoot collective.

La ceovinton ceovtclie s'applique également aux salariés dnot les spécialités peoesrlfonelsins ne rotssreisnet pas dtncmeireet des activités teells que fixées à l'article 1-2, suos réserve des dpisoioinsts légales particulières realvites au traival des fmemes et des jeunes.

Champ d'application professionnel

Article 1.2

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1986

Le cmahp d'application de la cootvnnein vise, puor l'ensemble du teorttiire national, l'activité pclipripn " itsntolaalin snas fabrication, y cmoirps entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéraulique, thermique, firfrglioque et coennxes " de la cssale 24, gorupe 24.03, de la netrmuonclae d'activités et de

produits, tllee qu'elle résulte du décret n° 73-1036 du 9 nvbromee 1973.

Toutefois, les établissements dnot l'activité plpniriae est cllee définie ci-dessus et qui arnepepnintat à une esnripetre régie par une autre coointenvn coellcvite pneuevt coniteunr à apquelpr celle-ci.

Ils prnrrooot cedeanpnt otper puor l'application de la présente cinnteoovn natnliaoae après aoccrd aevc les représentants des otnoiaigsnras sneiycadls seantigrias de ctete cnvnetoion nationale.

Puor l'application de ctete disposition, il fuat erdennte par " activité pirpanilce " cllee à lulqaele snot occupés le puls grand nomrbe de salariés.

Article 1.2

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1995

Le cahmp d'application de la ctnnioeon vise, puor l'ensemble du trtireorie naionatl y cmopris les départements d'outre-mer, l'activité pcpliniare " iinalaotstln snas facoiatbirn y ciopmrs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, froriuiiqge et cnnoexe de la cssale 292 F de la ncnalmeturoe d'activités française ".

Toutefois, les établissements dnot l'activité pcpinraile est clele définie ci-dessus et qui aeapnrtnpneit à une eprsrtiene régie par une autre ctooinvenn citlclveoe pneuevt contienr à aqlippeur celle-ci.

Ils punorort ceenndapt otper puor l'application de la présente

citnvooen naolniate après acrcod aevc les représentants des otsrnaagoiins sicyednlas sngeiaatrs de cttee cntoevnoi nationale.

Puor l'application de cttee disposition, il fuat enternde par "activité pcpnrliae" cllee à luqaele snot occupés le puls grnad nrobme de salariés.

Article 1-3 - Durée, dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

La présente cnooevtinn est clcunoe puor une durée de un an à cotempr de la dtae de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des pitares carctoaennts un mios aanvt l'expiration de la durée ilniaite prévue, elle se pruiousvra par tactie ricuneodoctn puor une durée indéterminée de un an au minimum. La cvtenooinn ainsi retudioche proura être dénoncée à ttuoé époque aevc un préavis de trois mois. Pednnat la durée de ce préavis les pteiras s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La ptaire qui dénoncera la cooeivtnnn dvrea aaocgemcnpr la lettre de dénonciation d'un neouau perjot de cntvieoonn ccltoelive aifn que les pouarlrpers psesuint cmeomencr snas raterd dès la dénonciation (1).

Au cas où l'une des ptaies ctronceaatns firmealruot une dnamede de révision plerlatie de la présente convention, ctete dnadmee accompagnée de la poisoptroin de révision souhaitée dvera être msie à l'ordre du juor de la réunion priaare la puls proche.

NB : (1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L132-8 du cdoe du travail.

Article 1-4 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les aaenatgvs prévus à la présente conoventin cvollctee ne puoornrt être la cuase de la réduction des anetvaags iunviidleds acquis antérieurement, eantsxit dnas les établissements.

Les dpostiinsos de la présente cootenivnn s'imposent aux rortapps nés des corttans individuels, ceifolcls ou d'équipe, suaf si les cluseas de ces cronatts snot puls ferbaalvos aux salariés que cleles de la convention.

Article 1-5 - Interprétation de la convention

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Une ciimsosom nilantaoe prritiae d'interprétation srea chargée de répondre à tuote dnmedae retviale à l'interprétation des tetexs de la présente convention, de ses aneenxs et de ses avenants.

Cette cioismomsn est composée d'un nrobme égal de représentants chefs d'entreprise et salariés désignés par les siaaregtins de la convention. De préférence, ses mbermes srenot

choisis pamri les penreosns anyat participé à l'élaboration des textes.

La csmmioosn se réunira dnas la quiniznae qui siurva la dmeadne de la pratie la puls dineitgle adressée aux atures seairangits et frea connaître sa réponse dnas le délai mumaixn de un mois. Les précisions apportées sernot communiquées aux oiasnrgianots sitngiaeras et au berauu des cntoenivs cltveioelcs du ministère du travail.

Article 1-6 - Commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les salariés mandatés, dnas la limitie de duex au puls par osogiaaintrn sincylde repräsentative, qui peraptiicnt à une coimissomn praatiire de cfehs d'entreprise et de salariés puor la dssiucoisn de la cnotoevnin cellctvие ninaolte et de ses anxenes recevront, sur justification, luer saarlie puor le tpmes passé comme s'ils aanveit travallé.

Ils snoert teuns d'informer hiut juors à l'avance (sauf cencrotasnics exceptionnelles) leurs chefs d'entreprise de luer pctpaaïtroin à ces commissions.

Les petiars pdnrronnet éventuellement tteous meusres complémentaires puor farie fcae au surcroît d'heures de trviaal (transport et déplacement) que ces réunions praiateris prioauernt provoquer. En outre, eells s'efforceront de tvureor des meuesrs ssstafatenias en ce qui cronnee les frais de déplacement queells entraînent.

Conciliation

Article 1.7

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les différends ilevdiiduns ou cfoeiltlcs nés de l'application de la présente cvnotnioen qui n'auraient pu être réglés ernte la deotcrii et les délégus du presnoen de l'entreprise intéressée snreot déférés à une cosommiisn parrtiae plsrlneofseioe de cniicoatloin composée de représentants panuaotr et d'un nmobre égal de représentants salariés, désignés par les oagnosraitns signataires.

En cas de non-conciliation dnaevt une ciosmiomsn régionale, le différend srea porté dveant la cosimiomsn nanoitiae de conciliation.

Ces cissoomimns se réunissent dnas un délai mimuaxm de qinzue jours.

Dnas le cas de cintflos nés de l'application de la présente ciontvnen collective, les prateis catontractnes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de ciontaolcin à ne décider ni grève ni lock-out.

Article 1.7

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1986

Les différends idendiuvils ou colicletfs nés de l'application de la présente ctneovnnon qui n'auraient pu être réglés ertne la

droit et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée sont déférés à une commission préparatoire préalablement nommée de cinq membres composée de représentants patronaux et d'un membre égal de représentants salariés, désignés par les deux parties signataires.

En cas de non-conciliation devant une commission régionale, le différend sera porté devant la commission nationale de conciliation.

Ces commissions se réunissent dans un délai maximum de quinze jours.

Un représentant du ministère du travail peut être appelé à les présider (1).

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni grève ni lock-out.

NB : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 3 août 1987.

Article 1-8 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

L'entrée en vigueur de la présente convention est fixée au 1er mars 1986.

Cette entrée en vigueur annule tous les textes, annexes et additifs de la convention collective nationale signée du 23 septembre 1974.

Toutes les dispositions d'ordre technique non prévues et intéressant les salariés pourront faire l'objet d'avenants, dans les cinq dernières prévues pour les révisions à l'article 1-3.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute personne ayant travaillé ou ayant été employé par l'entreprise qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera validée à partir du jour qui suivra sa naissance à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et sera signifiée aux personnes signataires.

Article 1-9 - Information du personnel

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Conformément aux articles L. 135-7, L. 135-8, R. 135-1, le chef d'entreprise pourra nommer un représentant du comité d'entreprise, aux représentants du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux, de même que tous les avenants. Un avis

informe l'extension de cette convention, et de ses avenants, doit être affiché dans les lieux de travail et d'embauche ; un exemple de la convention collective y est tenu à la disposition du personnel.

Article 1-10 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

La convention est étendue conformément aux dispositions des articles L. 133-1 à L. 133-17 du code du travail.

Chapitre II : Liberté d'opinion et droit syndical, représentation du personnel

Article 2-1 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, assurée pour les salariés que pour les chefs d'entreprise, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salarié ou de chef d'entreprise.

L'entreprise étant un lieu de travail, les chefs d'entreprise s'engagent à ne pas prendre en considération la nature d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement, et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de salariés ouvrier ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Article 2-2 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Des autorisations d'absence non remboursées sur les congés payés sont accordées dans les conditions fixées par les articles L. 451-1 à 5 du code du travail.

Article 2-3 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

L'exercice du droit syndical est renoncé dans tous les entreprises. Il est régi par les articles L. 412-1 à L. 412-21.

Article 2-4 - Réunions syndicales

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Des aitituosrnaos d'absence prounort assui être accordées, après préavis de trios jrous au moins, dnas la ltiime de six juors par an, puor peptciarir à des réunions syliaendcs d'information peilnsflonresoe ou à des congrès syndicaux. Les salariés bénéficieront des modalités prévues à l'article 2-2.

Délégués du personnel

Article 2.5

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Dans cahuqe établissement aynat occupé un eefiftcf d'au mnios 11 salariés penandt 12 mios consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, il est institué des délégués tleriaiuts et des délégués suppléants dnas les coointdins fixées par les aitelrcs L. 421-1 à L. 426-1.

Ils eeercxnt lerus fnniotcos conformément à la loi.

Dans les établissements cptnmoat de cniq à dix salariés, il puorra être institué un tiutilrae et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au suctirn secret.

Les délégués pourront, sur luer demande, se firaie aiseestsr d'un représentant de luer oratoinasgin sayclidne (1). Dnas ce cas, ils dorevnt en arvietr la ditcoeinr au moins vingt-quatre hruees à l'avance. Ce représentant dreva piouvor jitsuefir d'un mdaant régulier de son organisation.

NB : (1) Edtenu suos réserve de l'application de l'article L424-4 (3ème alinéa) du cdoe du travail.

Article 2.5

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1986

Dans cuhuae établissement anayt occupé un eifefctf d'au minos 11 salariés pndeant 12 mios consécutifs ou non, au cours des tiors années précédentes, il est institué des délégués trtuiales et des délégués suppléants dnas les ciodynions fixées par les airltecs L. 421-1 à L. 426-1.

Ils ecrenxet luers ftncoions conformément à la loi.

Dans les établissements cnamtpot de cniq à dix salariés, il porura être institué un triaulte et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au srtiucn secret.

Les délégués pourront, sur luer demande, se fraie atessisr d'un représentant de luer oisatongairn syndicale. Dnas ce cas, ils dorvent en arvietr la doieirctn au moins vingt-quatre herues à l'avance. Ce représentant derva pvoouir jifutiesr d'un mdaant régulier de son organisation. (1).

(1) Prsahe elcxue de l'extension par arrêté du 3 août 1987.

Article 2-6 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Dans les ereetisnrps qui y snot aejtisseuts par la loi, il srea

constitué un comité d'entreprise conformément aux dsoipisotnis légales et réglementaires.

Le cehf d'entreprise vrese au comité une sveobtuinn puor les oevrues siceloaas gérées par ce comité fixée au mminium à 0,60 p. 100 du manrott de la masse saallraie brute, ainsi qu'une soeinutbvn de fneitncooenmt telle que prévue à l'article L. 434-8 du cdoe du taavirl (1).

NB : (1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L432-9 du cdoe du travail.

Article 2-7 - Préparation des élections

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Tous les ans puor l'élection des délégués du pneonesrl et tuos les duex ans puor l'élection des mmrebes du comité d'entreprise, le cehf d'entreprise diot inmrofer le pernonesl par vioe d'affichage en vue de l'organisation de ces élections.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales fnot l'objet d'un plorotcoe d'accord ernte le cehf d'entreprise et les oisiaannrtgos sceanlydis représentatives dnas l'entreprise, dnas les pinipcers généraux du dorit électoral et snvuiat les dnpiiostsos légales et réglementaires, conformément aux aeirtcls L. 433-1 à L. 433-14 et L. 423-1 à L. 423-18 du cdoe du tvriaal ; les ogsnitrnoiaas silydncaes intéressées snot invitées en même tpmes par le cehf d'entreprise à établir la lsite de lrues candidats.

Le nobrme de délégués trleuiatis et cluei des suppléants est déterminé par la législation en vuiegr à la dtae du scrutin, il puet être également précisé ertne les pteirarenas dnas le crdae du plrotcooe d'accord au sien de l'entreprise.

La dtae et les hueres de cmnemoeemnt et de fin du stcruin sneort fixées dnas le mios qui précède l'expiration du mdnaat des délégués.

La dtae du pimreer tuor de stcruin srea annoncée duex sniaemes à l'avance par aivs affiché dnas l'établissement. La lsite des électeurs et des éligibles srea affichée à l'emplacement prévu au deirner prrgphaae du présent article.

Les réclamations au sujet de ctete litse drvnoet être formulées par les intéressés dnas les trios juors suaivnt l'affichage.

Lorsque, conformément aux diiotispsons légales, un deuxième tuor srea nécessaire, la dtae et la lsite des électeurs et des éligibles, éventuellement msie à jour, sneort affichées une saimnee à l'avance.

Les réclamations au sujet de cttee ltise doevrnt être formulées dnas les tiros jruos savunit l'affichage.

Les cidnedtraus au peimerr et au sonecd tuor drneovt être déposées auprès de la direction.

Le vtoe a leiu pnandet les hueers de travail. Dnas les atelires

aaynt équipes de juor et de nuit, l'élection arua leiu ernte la siotre et la rpeirse du travail, aifn de peermrtte le vtoe simultané des deux équipes en présence (1).

Toutes doispionsits pitruaeqs senrot pierss puor asuresr et fraie rcptseeer le seerct du vtoe et du scrutin.

Un ecepemlant srea réservé pndanet la période prévue puor lesopérations électorales puor l'affichage des ciicmtaoonnmus cecnaornnt celles-ci.

NB : (1) Etdneu suos réserve de l'application de l'article L423-13 (2ème alinéa), et de l'article L433-9 (2ème alinéa) du cdoe du travail.

Article 2-8 - Droit d'expression des salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression drecite et ctevilloce sur le contenu, les ciodtonns d'exercice et l'organisation de luer tariavl ; ctete epeisoxrsn a puor obejt de définir les acotins à mtetre en oeruve puor améliorer leurs ctiononds de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la picoroudtn dnas l'unité de triaavl à leqlulae ils aannepiernptt et dnas l'entreprise (articles L. 461-1 à 5 du cdoe du travail).

Chapitre III : Contrat de travail - Conditions d'exécution - Salaires et appointements

Article 3-1 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

L'embauchage s'effectue conformément aux dniooitspiss légales en vigueur, les cfehs d'entreprise fansait nnommatet connaître lrues bneoiss en main-d'oeuvre aux srievces de l'agence naatinloe puor l'emploi. Ils pnoruort à tutoe époque rciourer à l'embauchage direct.

Dnas les établissements dnot la mhcrae est sejttue à des fluctuations, il srea fiat appel, en priorité, aux salariés qui aneuart été licenciés duipes monis d'un an puor mqnuae de travail. Ctete mrsuee ne s'applique pas aux oruviers et crtuehaarlobls déjà embauchés dnas une atrue entreprise.

Toutefois, ctete dtpsiociois ne puet friae échec aux oibgoailtns légales reetlavis aux priorités d'emploi.

Tuot ebmaguhace doennra leiu à une vtiise médicale, le ctaornt de tiaarvl ne ddinreeva en ortue définitif qu'après déclaration d'aptitude qui dreva omoantreeigbit être notifiée anvat la fin de la période d'essai.

Chuqae emennaeggt srea confirmé, avnat la pirse de fonctions, par une lrtete identifiée satunlpit :

- dtae d'entrée ;

- fnotiocns ;
- cecffioeint ;
- leiu et hrarioe de traavil ;
- éléments et maotnnt de la rémunération réelle aevc iiondcian de la bsae mensuelle, 169 heures, si l'horaire de l'entreprise est supérieur à 39 hreues hdombeadias ;
- intcdoiin des agtneavas annexes, le cas échéant ;
- durée de la période d'essai réciproque ;
- iidatniocn de la cnenoovtin clitvoeclc à lualelqe le salarié est suomis ;
- cdioontins particulières, le cas échéant.

Article 3-2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2011

Le cnaotrt de tavrial n'est considéré comme conclu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :

- 1 mios puor les neiauvx I et II ;
- 2 mios puor les salariés des nuevaix III et IV ;
- 3 mios puor les salariés de nieau V ;
- 4 mios puor les salariés des nvieax VI et VII.

Exceptionnellement, celle-ci puet être prolongée une seule fois, à la cdtionn que cttee possibilité ait été prévue dnas le catnort de travail, qu'elle siot acceptée de prat et d'autre et que la poniagrlloon n'excède pas :

- 1 mios puor les nieauvx I ou II ;
- 2 mios puor les nieauvx III, IV, VI ;
- 3 mios puor le nveau V ;
- 4 mios puor le nieau VII.

Le respect d'un délai de prévenance par l'employeur et le salarié en cas de rruptue du ctnroat de tiarval pandnet la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance aaiplcbeplz à l'employeur et aux salariés snot cuex prévus par la loi.

Le présent atrilce est en corrélation aevc l'article 10.1 s'agissant des cadres.

Article 3-3 - Emplois

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Le psernenol visé par la présente cvontieonn est réparti ertne les empolis fgairunt au chtparie XI.

Article 3-4 - Salaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les saalreis minmia cnrdotpoesrnas fnot l'objet d'accords pariterars et snot fixés par avenant.

Une comsmiosin nonliatae mtixe piraiture se réunira duex fios par an, tuos les six mois, puor étudier l'évolution des salaires, l'une de ces réunions étant de puls consacrée à l'examen de la suittoain économique et siaolce dnas la bcrnhae au snes de l'article L. 132-12, 2e alinéa, du cdoe du travail.

Dans les eseternrips où snot constituées une ou perisluus nticoes sndacyelis d'organisations représentatives (L. 132-2), le cehf d'entreprise egagne cuqahe année une négociation sur les salerias effectifs, la durée eeftvcie et l'organisation du temps de tvraail (L. 132-27).

Le psnnrooel est payé une fios par mois. Il arua la possibilité d'obtenir des apomcets choserpnaodrt puor une qniyuane à la moitié de la rémunération.

Conformément aux lios et règlements en vigueur, les eetrpnrsies prtireqnouat ooeitnambelrigt l'égalité des rémunérations etrne hmmeos et fmeems puor un même tarival ou un taarivl de vluaer égale.

Les femmes se voient attribuer, dnas les mêmes cdnoiioits que les hommes, le cicenoffet et le saialre prévus par la présente cvinooetnn ctelvoice et bénéficient des mêmes cnioondts de promotion, snas que les aesnecbs puor maternité y feassnt obstacle.

Les sleaiars miimna gtnarais et la csicsoiaiafltn prévus à la présente ceonnivton cictolvlee tneinent cotmpe des cotnoindis dnas lsquelues s'effectuent nommearlt citarens travaux. Il en est de même des sraaleis fixés par le ctraont ivdiniuedl de travail.

A trite exceptionnel, ttoeus les cninoiods nécessaires d'hygiène et de sécurité aaynt été prises, des pmiers distncetis du silraae poonrrut être attribuées puor tnier coptme des coidntions deramuent malgré tuot particulièrement pénibles, deueargesns ou inularsbes dnas lquleelses les taaruvx snot exécutés dnas cteranis établissements lorsqu'il n'en est pas tneu cotpme dnas la fiatixon des sierals des salariés qui les exécutent.

Ces indemnités peneuvt se rngear cmmoe siut :

-conditions de tiaaryl particulièrement pénibles, etc. ;

-risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, tuavarx dunegaerx ou insalubres, etc.

Etant donné les cionndoits dnas lslequelues elels snot scpbusleties d'intervenir, les morjanaoits éventuelles dnot il s'agit soernt fixées par la doiriectn de chuuae entreprise, après caoilsnouttn des représentants du personnel, cpotme tneu des itilasaontns matérielles existantes.

Article 3-5 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Puor l'application des dnitiispooss de la présente cvoenoitnn et de ses avenants, on enetnd par présence citunone le temps écoulé dipeus la dtae d'engagement du crotnat en cours, snas que seniot eeulxcs les périodes pnanedt lqusleelis le canotrt a été suspendu.

Puor la détermination de l'ancienneté, on teirnda ctmope non seeelnumt de la présence cointune au trtie du catront en cours, mias également, le cas échéant, de la durée des ctnotras antérieurs de toute ntruae dnas l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui aeniurat été rmupos puor futae gvrae ou lordue ou puor démission.

A ceompr de l'entrée en veiguur du présent ananvet les périodes de stage, d'intérim, de caonrtt à durée déterminée ou de cartnot emploi-formation précédent immédiatement l'embauche sreot pisers en cotmpe au ttire de l'ancienneté.

Article 3-6 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Sauf acocrd d'entreprise puls favorable, la bsae de clucal de la pmire d'ancienneté est le pdroïut du ciecffionet du salarié par la vlauer du ponit fixée à 5,50 ? à coetmpr du 1er févrer 2024. En cas de temps partiel, cttee bsae est établie au potrara du temps de travail. Les hereus supplémentaires ne snot pas presis en ctmope dnas le ccalul de la pimre d'ancienneté. Sur la bsae asini établie, la pimre est égale à un peoagcrune fixé à (1) :

- 4 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 16 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 15 ans d'ancienneté.

Avenants 56 et 57 du 7 févrer 2013 acrtile 5, BO 2013/12 :

Conformément à l'article 3.6 de la coevoinntn ctoeilcvle naailonte modifiée par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vulcar à pdrrree en considération puor caelculr l'assiette des perims d'ancienneté reste fixée à 4,94 ? (avenant du 1er smeerpbe 2001).

(1) Cpotme tneu du nvouel onemrndoacencnt des niaeuvx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 setbepmr 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application des aterilcs L.

2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du tivaarl tles qu'interprétés par la décision du Cnseoil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dnot il rsersot que « si la centoionvn de bnarche puet rtneer que les slaires mmiia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations ecftveifs des salariés résultant de lerus sealairs de bsae et de cirteans compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, asini que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gnatiraes acblippaels en matière de salaires mmnia hiérarchiques, fiare otcslabe à ce que les slptuaotiuns d'un arccod d'entreprise en cette matière prévalent sur cleels de la cnetnoiov de branche, y cmorphis si elels y snot mnois foeravblas ». (Arrêté du 15 avril 2024 - art. 1)

cmmoë étant le fiat du salarié, mias du cehf d'entreprise, luqeel drvea vserer à l'intéressé le mnatont des indemnités deus en cas de lcinemiceent (1).

NB : (1) Endetu suos réserve de l'application des arcleits L122-6, L122-14 et suivatns du cdoe du travail.

Article 3-10 - Modification de la situation personnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Dnas le cas de cngenamehts iaenentrnevt dnas la soiuttan pnlenrseole du salari é qui entraînent une mdocotaifin des oiabolngits du cehf d'entreprise, le salari devra inmfreor ce dnreeir de la nrtuae du ceegmnahnt en atnoapprt tteous piëces jaiiviesfctuts à l'appui.

Article 3-7 - Travail des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Conformément à l'article 1-1 de la présente convention, les cditnionos particulières de tiraval des jneues snot somueiss aux dosiniopsits légales en vigueur. Il est expressément rappelé que les jeneus salariés snot suos saicrnélvule médicale particulière.

Dnas les cas le justifiant, les junees salariés bénéficieront des dstnisoipois en vigueur rielvaets à la fitomroan pnsflnoersoiee et à l'apprentissage.

Article 3-8 - Abattements d'âge pour les jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Pour le prnseonel de mnios de dix-huit ans, les slaaries punveet stuoprepr les atebtmeants d'âge svautis :

- de 16 à 17 ans : à l'embauche, snas acunue prqtaie poninoelfrsle dnas l'activité puor lellaque il a été engagé :

20 % du sariae miuinmm cnvntooinneel ; après six mios de priatuqe : % ;

- de 17 à 18 ans : à l'embauche, snas aucnue pruqitae plnfoeosrinsee dnas l'activité puor laeqllue il a été engagé :

10 % du sriliae mniumm cteennionvnl ; après six mios de pitraque : %.

Dans tuos les cas où les jneues salariés de mnios de dix-huit ans efnuteecft d'une façon courante et dnas des cinndotios égales d'activité, de redeenmt et de qualité, des tavruax heltanlbueeimt confiés à des adultes, ils sornet rémunérés solen les tfairs établis puor la rémunération du pennoserl adlute eufctafnet ces mêmes travaux.

Article 3-9 - Changement de fonctions

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Lorsqu'il y a cemngehat de fcnoiouts entraînant une macdooitfin de siaalre ou de classification, ce cmangehet fiat l'objet d'une niciafototin écrite à l'intéressé.

Dnas le cas d'une acctaieoptn et si le cehf d'entreprise ne puet mteinainr sa rémunération précédente au salari fasniat l'objet de la mtocifaodiin notifiée, ctete rémunération aicnenne est néanmoins mntueane pnednat six mios à dater de la notification.

Dnas le cas d'un refus, la rturupe éventuelle n'est pas considérée

Article 3-11 - Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les eeoumrlyps vnloieielrt à ausersr l'égalité de ttreemiant etnre les salariés français et étrangers, ntanommet en matière d'emploi, et, de manière générale, de ctiidnoos de taraivl et de rémunération.

Article 3-12 - Emploi des handicapés

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les codionnits d'emploi des salariés handicapés snot réglées par la législation en vigueur.

Article 3-13 - Emploi de personnel temporaire

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Le rcorues à l'emploi de pesonnerl teoprramie ne diot ientenvir que dnas les cotiiodnns prévues par la législation en vigueur, puor l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne puet aiovruor ojbet de puoviror deeblrmutant un eplomi lié à l'activité nmoalre et ptenmeare de l'entreprise.

Article 3.14 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 4 mai 2016

La caluse de non-concurrence a puor ojbet d'interdire à un aecinn salari l'exercice d'une activité pofllnsiesorne cneternuocre qui pruroat proetr anteitte aux intérêts de son acenin employeur.

De fait, elle peremt d'éviter que l'ancien salarié apotpre les cncosinasnaes qu'il a aiuqcse cesz son aniecn eypeuomr à une epntrsies ctrocunre ou qu'il crée sa prorpe esntripree dnas le même dimanoe d'activité que celle puor lleluaque il aivat été employé.

Une telle clause ne sera validée que si elle respecte les conditions de validité définies ci-après :

- la clause de non-concurrence peut être proposée dans le contrat, ou énoncée par avenant, uniquement pour les salariés non créés de naissance IV et V. Dès lors, toute clause de non-concurrence insérée dans les conditions des salariés classés aux niveaux I à III est réputée non valable.

La clause précise les actes de communication indiqués après la fin du contrat de travail, en liaison avec l'activité de l'entreprise et celle du salarié ;

- la clause ne peut excéder une durée de 1 an ;

- la clause doit préciser le périmètre géographique de non-concurrence, étant entendu que ce périmètre devra être cohérent avec la fonction exercée par le salarié concerné ;

- la clause doit prévoir une charte financière mesurant dont bénéficiera l'ancien salarié, qui sera au minimum égale aux 5/10 du salaire moyen des 3 dernières mois de présence. Cette charte est portée au minimum aux 6/10 de cette moyenne en cas de licenciement et tient que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence et par la même se dégager de l'obligation de verser la charte financière sous réserve de prévenir le salarié de cette renonciation, par écrit, dans un délai de 30 jours à compter de la date de présentation de la lettre recommandée de rupture ou de la date de mise de la lettre de démission ou de la date de fin de contrat en cas de rupture conventionnelle et au plus tard à la date de départ effectif du salarié.

Il est précisé qu'une telle clause n'est pas applicable pendant une période d'essai ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Le présent article a un caractère impératif et il ne saurait y être dérogé dans un sens monétaire au salarié par accord d'entreprise ou clause contractuelle.

Chapitre IV : Durée du travail

Article 4-1 - Heures supplémentaires et repos compensateur

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires dans les limites fixées ci-après.

4.1.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles applicables au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les emplois de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.

4.1.2. Conditionnement annuel

Le plafond annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Au-delà du plafond défini ci-dessus, les heures supplémentaires restent inévitables par les nécessités du service ne pouvant être effectuées qu'après avis des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et accord de l'inspection du travail.

4.1.3. Rôles de responsabilité

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail relevant au personnel des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir de réaliser le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des monnaies par un rôle compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L. 3121-24 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la rémunération en temps de repos ;

- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront versées en temps de repos ;

- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront versées en temps de repos.

Les heures supplémentaires versées en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant.

Le temps de travail effectif est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise entre les parties ;

- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de proposer un délai de prévention minimum de 2 semaines.

Article 4-1 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Les entreprises peuvent verser à des heures supplémentaires dans les limites fixées ci-après.

4.1.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles appliquées au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les emplois de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.

4.1.2. Conditionnement annuel

Le plafond annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Au-delà du plafond défini ci-dessus, les heures supplémentaires restent inévitables par les nécessités du service ne pouvant être effectuées qu'après avis des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et accord de l'inspection du travail.

4.1.3. Rôles de responsabilité

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail relevant au personnel des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir de réaliser le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des monnaies par un rôle compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L. 3121-24 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère iuedidnivl ou coelictlf de la ceoonirsvn en tpems de rpoes ;

- la ou les périodes de l'année pdeannt lqseuelles les hreeus supplémentaires sneort cvteoirnes en tpmes de repos ;

- éventuellement le nrobme miimumm d'heures supplémentaires qui sronet ceovteinrs en tpmes de repos.

Les hruées supplémentaires cirntvoees en roeps ne s'imputent pas sur le cnogenitnt anenul d'heures supplémentaires correspondant.

Le repos de rnmpaleecmet est pirs dnas les cdoiotinns stniaeuvs :

- par demi-journée de taravil efictef ou par journée entière dnas un délai de 3 mios sviant l'ouverture du droit, suaf acorcd d'entreprise puls faoabvle ;

- les dteas de repos snot fixées par aorccd etnre l'employeur et le salariés ; à défaut d'accord, l'employeur est tneu de rpteececs un délai de prévenance muinimm de 2 semaines.

Article 4-2 - Service d'astreinte

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

L'astreinte est définie cmmoe une période pdnaent luellae le salarié puet vuqeal à des oaouptncis pollsrneenes et rtise à la dosopitism de l'employeur en dohers de son leiu de tiaavrل puor sasitifare une éventuelle danmede d'intervention sur une isolatatsntin intérieure ou extérieure à l'entreprise tuot en pvoanut vquear à des oonciuatpcs personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée cmome du tmeps de tairval effectif.

L'astreinte oruve dorit au vemsnreet d'une indemnité égale à 15 % du tuax hariroe du cinefficeot 176 de la grllie des coistsialifcnas définies au ctphirae XI, puor cauque herue d'astreinte snas povoir être inférieure à la veluar ceraspnondort à 12 hereus d'astreinte.

Les hurees passées, le cas échéant, en ionteeivnrt snot rémunérées conformément aux dspsiitooinis légales et conventionnelles, et cnisutteont du tairval effectif.

Ancien arlitce 4.3.

elotnexcinpele complémentaire au tariavl de niut de 10 % du siraale de bsae du salarié.

(1) Airtcle étendu suos réserve de l'application des arietlc L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du traival sleon luesqles la msie en pcale dnas une errpteise ou un établissement du taival de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eotisnxen à de noulelves catégories de salariés est subordonnée à la clcsiouonn d'un acrcod de bnrahce étendu ou d'un arcocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnoteir l'ensemble des cluses définies à l'article L. 213-4. (Arrêté du 8 avril 2003, art. 1er)

Ancien acrtile 4.4.

Article 4-4 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

Les jruos fériés snot chômés dnas la limite de 10 jrouos par an snas que clea entraîne de baisse de rémunération. Les juros fériés travaillés snot payés dnas les ctdinnoois prévues par la loi puor la journée du 1er Mai.

Les jours fériés payés et non travaillés ne snot pas décomptés dnas le tmeps de traavil efietfcf puor le décompte des hueres supplémentaires à l'exception du 1er Mai.

Aniecn actlire 4.5. NTOA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des arcitles L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taviral solen lesluques la msie en palce dnas une esteirrpe ou un établissement du tiarval de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son exstonien à de nlulvoees catégories de salariés est subordonnée à la counocilsn d'un aocrccd de bncarhe étendu ou d'un arcocd d'entreprise ou d'établissement qui diot ctoienrr l'ensemble des ceausls définies à l'article L. 213-4.

Article 4-5 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

La durée des congés aunenls est fixée à tetrne juros ouvlebras puor les salariés anyat une année de tiaravl eiftecff ou assimilé dnas l'entreprise au curos de la période légale de référence.

L'indemnité ctrdononeasrpe est égale au dixième de la rémunération tloate perçue pedannt la période de référence. Elle ne purora être inférieure au moantnt de la rémunération qui aairut été perçue pndnaet la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il dvera nmometnat être tneu cmpote du siaalre aittnet pnnedat la période précédent le congé et la durée efevfctie du travail.

a) Puor le ponernsel n'ayant pas une année de présence au 1er juin, ou n'ayant pas travaillé de manière cuinonte peannt la période de référence (1er juin - 31 mai), le congé est calculé à riaosn de duex juros et dmei olabrvues par mios de présence ou assimilé.

b) La période légale du congé pniapril anneul va du 1er mai au 31 octobre. Les dteas de fteuemrre ou de départ snot communiquées aux intéressés avant le 1er mras de cquahe année.

c) Hros le cas de freetrmue de l'établissement, le congé d'une durée supérieure à duoze juors oualrevbs puet être fractionné par le cehf d'entreprise aevc l'agrément du salari. Dnas le cas où le congé payé s'accompagne de la freuemrte de l'établissement, le fnnincretaomet puet être effectué par le cehf d'entreprise sur avis cnoomfre des délégues du peonsenrl ou, à défaut de délégues, aevc l'agrément des salariés.

En cas de fractionnement, une faiotcrn diot être au mions de douze jorus orlvueabs cuinonts et au puls de vingt-quatre juros

cpiorms etnre duez jrous de reops hebdomadaire.

Cette fraoctin diot être attribuée paendnt la période du 1er mai au 31 ootcbre de cqhaue année. Les juros rsnteat dus puenevt être accordés en une ou psuruelis fios en derhos de ctete période. Si le feneinrconmatt du congé ppiiacnrl des vingt-quatre jrous est à l'initiative du cehf d'entreprise, il srea attribué duez jorus olrbauves de congé supplémentaire loruqse le nrobme de jorus de congé pirs en dheors de cttee période srea au monis égal à six et un suel lorsqu'il srea cmioprs entre tiros et cniq jours.

d) A l'intérieur de la période des congés ci-dessus déterminée, l'ordre de départ est fixé par le cehf d'entreprise après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, cmptoe tneu de la sitaotiu de flimale des bénéficiaires, nnmaotemt des possibilités du cojoint dnas le seectur privé ou pibulc et de la durée de luer sircvee dnas l'entreprise. Les cnjitonos talnavliat dnas une même espirtene ont dorit à un congé simultané.

e) Le rppeal d'un salarié en congé ne puet avior leiu que puor un cas eptncxnoeil et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a diot à duez juros oveubarts de congé supplémentaire en sus du congé rntsaet à courir, non copirms les délais de voyage. Les fairs occasionnés par ce raepl lui snot intégralement remboursés.

f) Les abneseecs provoquées par la fréquentation oliaorbige de cruos professionnels, d'instruction syndicale, de réunions syndicales, les périodes mialeriits obligatoires, la malaide et les acietdcns du taarivl dûment constatés, les congés de maternité, les piiosnserms eolennielcpxets de croute durée définies à l'article 4-7 accordées au cuors de l'année, ainsi que ceells prévues par les lios et règlements en vigueur, snot assimilés à un temps de tiaarvl ecfeittf puor le clacul des dirots au congés annuels.

Toutefois, le ttaol des abnseces au ttire de la mlaiade ne diot pas dépasser trois mois.

g) Losugre le craontt de tarval est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé aeunnl aeuqul il avait droit, il diot recevoir, puor la ftoiracn de congé dnot il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cttee indemnité est due, qu'il y ait lcincemieent ou démission. Cependant, en cas de licenciemement,

elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une fatue lurdoe du salarié.

h) Si un des jruos fériés covnnues à l'article 4-5 tmboe un juor ovrlbaue panndet la période du congé, le doirt est prolongé d'autant et ce juor srea payé en puls du congé payé.

i) Les fmemes salariées âgées de minos de 21 ans au 30 arvil de l'année précédente bénéficient de 2 jrous de congé supplémentaire par enfant à charge, c'est-à-dire vivnat au foeyr et âgé de mnois de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à une journée si le congé légal n'excède pas 6 jours.

j) Des congés supplémentaires payés srenot accordés aux salariés sur les besas saeutvnis :

- 1 juor de congé supplémentaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jruos de congé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté.

Ancien aictre 4.6.

Article 4-6 - Congés payés spéciaux de courte durée

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

Les congés spéciaux rémunérés snot accordés, sur justifications, snas être iuplbamets sur les congés annuels. Le salarié diot prdnere son congé dnas la période où l'événement se produit. Atnreemut dit, il diot pnedre son congé dnas un délai raisonnable, dvanet farie l'objet d'un aeegrmmnat aevc son employeur.

Les congés payés puor événements fuimlaiax snot les snatiuvs :

Événement spécial	Durée du congé
Mariage du salarié	5 jrous ouvrés puor le salarié dnot le tvriaal hbadreiaodme est hblneimaleteut effectué sur 5 jours. Cttee durée srea portée à 5 jorus et dmei puor cuex qui enfeffectut cttee sanemie sur 5 juros et dmei de travail. Les prieats considèrent qu'aucune otboiaigln d'astreinte ne purora être accolée à ldtiae période de congé de l'intéressé.
Pacs d'un(e) salari(e)	4 jrous ouvrables.
Mariage d'un enfant	1 juor ouvrable.
Décès du conjoint	4 jruos ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jorus ouvrables.
Décès d'un dedsnacnet (*) (autre que l'enfant) ou d'un adnscaent (*), ainsi que des beaux-parents	3 juros ouvrables.
Décès d'un frère ou d'une s?ur	3 jrous ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur	2 jruos ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à cnceounrcré de 3 juros ouvrables.
Congé puor la nsncasaie d'un enfant	3 juros olbraeius puor cuhuae nsnsaciaie sueuvrue au foyer. Ce congé puet être fractionné.
Congé puor l'adoption d'un enfant	3 jorus olbuavers puor l'arrivée au foeyr d'un ennfat placé en vue de son adoption. Ce congé puet être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la sueuvrue d'un haciandp cehz un enfant	2 juros ouvrables

(*) Ddeanescnt : proesnne qui dceesnd dteericmmt d'une autre, siot au 1er degré (enfant), siot à un degré puls éloigné (petit-enfant, arrière-petit-enfant, etc.).

(*) Aecdannst : personne dnot on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc.

Attention : Le tmree « anncdseat » à l'article susmentionné ne rovecrue que les « adnneatscs en lnige dtierce ». Donc, par exemple, le salarié ne prroua pas bénéficier de ce congé spécial stuie au décès d'un oncle, d'une tante, etc.

(1) Ailtre étendu suos réserve de prévoir le même nrmobe de jrous de congés en cas de mgiraae et en cas de pctae ciivil de

solidarité et suos réserve de prévoir des jrous de congés en cas de décès du cobucinn et du piatnarere pacsé conformément aux

Chapitre V : Déplacements

Article 5-1 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les frias de déplacement des salariés dnas l'exercice de l'reus fntioncs snot à la chgrae du cehf d'entreprise.

Puor tuot raeps pirs à l'extérieur du fiat d'un déplacement par nécessité de service, le salarié srea remboursé suos fmroe d'une indemnité fotairfrie ou sur jsuicaitff dnas les leitims prévues par la législation en viuegur ou snvaut les modalités htlaelibus de l'entreprise.

En ce qui corcenne les ignos déplacements, les frias de rpaes et de limageent sonret payés detenmiecrt par l'entreprise à l'établissement reetnu par elle ou remboursés sur jfcitoiituan ou par fafior dnas les liemts prévues par la réglementation en veigur ou sinuavt les modalités hbleietuals de l'entreprise.

Dnas le cas d'un déplacement à l'étranger, un acrcod préalable ertne le salarié et le cehf d'entreprise précisera ces conditions.

En cas de déplacement dnas un ttoirerire où ne s'applique pas une législation de sécurité saoicle et lrqsoue ce déplacement diot excéder la durée pdannet leaqalle l'intéressé rste creouvt par la législation française, le cehf d'entreprise dreva prévoir des grientaas snatueffsis ccnonanert les rieuqss maladies, aneitccds ou décès.

Puor un déplacement de puls de cinq juros ouvrables, le salarié dreva être informé dnas un délai qui ne siot pas inférieur à toirs jours ouvrables.

Article 5-2 - Trajets

En vigueur étendu en date du 16 juin 1999

- le tpmes de terjat etnre le dmilcioe et l'entreprise, et inversement, n'est pas considéré cmome du tpmes de triavl et ne donne pas leiu à ieatmsidinon ;

- le tpmes de terajt etrne l'entreprise ou l'établissement de rtetcmeahant et le leiu d'intervention, et inversement, est considéré cmome du tpmes de tiraval eifcftef ;

- le tpmes de tjreat etnre duex lueix d'intervention est considéré comme du tpmes de triavl efceftif ;

- le tpmes de terjat entre le diilomce et un leiu d'intervention, et inversement, snas psasgae à l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de traival effectif. Toutefois, au-delà de 45 mutines par trajet, il est indemnisé sur la bsae du sriliae hraiore réel.

Les frias réellement engagés à la cghrae de l'entreprise snot payés après présentation éventuelle d'un bdrreeoau jjiaiufttcsf tenant ctpome des meonyd tnpsaorrt les miuex appropriés et les puls économiques.

En cas de déplacement de nuit, le panemeit de la ctochuete srea à la cgrahe du cehf d'entreprise. Une aacvne puor fairs de déplacement srea ftaie à cuex qui en fernot la demande.

S'il est fiat usage, aevc aotuiatrosn exspesree du cehf d'entreprise, de véhicules personnels, le rebuneeormmst des frais de torspanrt s'effectue suos frmoë d'indemnités kilométriques. Le tuax de ces indemnités snoert au mnois crmnoeof à cuex otnubes dnas le barème des pirx de renveit kilométriques publié au Bteiluln oifiecl de la Drtociein générale des impôts.

Chapitre VI : Maladie, accidents, prévoyance

Article 6-1 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Tout acebsne diot être justifiée dnas le délai de tiros jours, sua cas de froce majeure. Totue anbscee non justifiée dnas ce délai atsruioe le cehf d'entreprise à pdnerre l'initiative de la rrupute du ctnoart de travail.

Les ansebecs justifiées résultant de mildaee ou d'accident ne cnetntiosut pas, pnadnet six mois, une caue de rupture. Après ctete période ttoue rtupure éventuelle de crnotat drvea rctsepeper les dosipsiitons de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le cas d'absence puor acdeicnt du taarivl ou madalie pnolsieesonrlfe est régie par les aeclirs L. 122-32-1 et sntaius du cdoe du travail.

Lorsqu'après le délai fixé ci-dessus le cehf d'entreprise srea dnas l'obligation de releapmcr définitivement un salarié asnbet puor mlaiade ou accident, il dvrea reetscepr la procédure légale de leccmeneinit prévue aux artelcis L. 122-14 et siavntus du cdoe du travail.

Le cehf d'entreprise dvera vrseer au salarié, dnot le cantrot arua été ropmu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dnot aiurat bénéficié l'intéressé s'il aiavt été licencié snas qu'ait été observé le délai-congé.

Il prvrecea en outre, s'il rmeilpt les cnoiidtons requises, l'indemnité de congédiement à lulqleae lui aurait donné diort son ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié arua pnadnet six mios priorité puor son réemploi.

Au cours de l'absence puor malidae ou accident, la résiliation du

contart puet irenniver dnas les coiidtnons prévues à la présente ctnvniooen si la cause de cttee résiliation est indépendante de la midaale ou de l'accident.

L'employeur a la possibilité de faire contre-visiter par un médecin de son cihox le salarié qui bénéficiera des prsteoatnis du régime de prévoyance pdnneat son indisponibilité. L'intéressé srea informé de cette contre-visite et porrua la refuser. Mias il pderra alors aqtmotuneemat son droit aux prtoetnias ci-dessous définies.

Article 6-2 - Maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

1. Prpiince général

On eenntd par mietnan de salaire, le fiat par l'employeur d'assurer le peeminat de la rémunération ntete à payer du salariés paendnt 45 juros à ceoptmr du peimerr juor d'arrêt de travail. Luorqse le conartt de tavairl du salarié est ssneudpu puor csaue de mdaliae ou accident, qu'ils snoeit psneelrnsfoos ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce mnietain de sialrae au salarié à la dbluoie coodtinin :

? que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au permier juor de l'absence (et non pennadt l'absence) ;
? et que le salarié ait justifié son aesbcne dnas le délai de 3 jruos ouvrés par cteicaftrt médical.

Le miiteann de salriae par l'employeur eitansxt sur les 45 prrmeeis juors d'arrêt, diot cornuide ce dreiner à vseerr au salariés un mntanot égal à la rémunération que le salarié airaut eicfmeveftnet perçue s'il aiavt continué de talevrlair et définie cmome siut :

? le slairae de référence pirs en coptme est égal à la somme du sairale burt perçu au corus des 12 mios clmteops précédent la dtae de l'arrêt de tavaarl et des primes, aalinctoos d'heures supplémentaires et auerts éléments de saalrie se rtpnaaaot à la période nlmraoe des 12 deerrnis mios d'activité et soimus à cgeahrs ;

? en cas de période de référence incomplète, le mtiinean de sailrae s'effectuera sur la bsae des éléments fexis de rémunération du dnierer mios cmeolp d'activité.

Le menitian de slaaire par l'employeur eainxtst sur les 45 premries jours d'arrêt ne diot jmaais criudone ce deinerr à veres au salarié, et coptme tneu des soemms de teotus provenances, un matnont supérieur à la rémunération que le salarié aauiit eecenvitfefmt perçue s'il avait continué de travailler.

L'employeur aeussrra le maeintin de srialae au salarié puor la période du 1er au 3e juor d'arrêt.

Dès la remise par le salarié du beeoadrru de vseemrent de ses indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur régularisera le mitinaen de sairale puor la période du 4e au 45e juor d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il asresua derniectmet le miaientn de sraiale au salarié dès le pemirer juor d'arrêt et ce jusqu'au 45e juor d'arrêt.

Outre ces considérations de pianmeet dcerit ou indirect, le mtienn de srlaae du 1er au 45e juor d'arrêt est supporté par l'employeur suos déduction du mtnnaot des indemnités journalières neets de la sécurité sociale.

Conformément aux dtponssiiis du cdoe de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la csasie parrimie d'assurance mdlaiae de l'avis d'interruption de taraivl ou de plgtaionon d'arrêt de trvaial au-delà de 48 heures, la classe iomnife l'assuré du reratd constaté et de la sicatnon à laquelle il s'expose en cas de nevoul eonvi traifd dnas les 24 mios svnuait la dtae de prpirisceton de l'arrêt considéré. En cas de noeavl eonvi tardif, suaf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis

d'arrêt de tvaiarl en tpems utile, le motannt des indemnités journalières de sécurité socialie afférentes à la période écoulée ernte la dtae de peiprcstoorn de l'arrêt et la dtae d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de meiatnin de saialre effectuée par l'employeur srea réduite à due concurrence, siot diminuée de 50 % à cmtpoer du quatrième jour, si l'assuré est en état de récidive et suaf si ce dnireer est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de trviaal en temps utile, dnas les mèmes cotnndios que celles prévues puor la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'une canettisoon menée par le salarié auprès des oingmseras de sécurité sociale, qui aaiutrbiot à un vnmreeset coemplet des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément eymepulor srea regularisé.

2. Remubrenseomt à l'employeur par l'organisme de prévoyance

A ctopmer du 16e juor d'arrêt continu, l'organisme arsuuesr et gnsriaotenie de prévoyance robeurmse à l'employeur une période d'arrêt de tviaarl dnas la liimte de 30 jours consécutifs maximum, comme siut :

L'organisme de prévoyance osaginre le rsmeurenbomet à l'employeur d'une ptaire de son olgoitban de mtaienn de slraiae lorsqu'un salarié est en arrêt de tiaravl stue à mdlaiae ou accident, pienonosfesirs ou non, dnas les ctindoois svuiteas :

80 % du sriaale anneul burt de référence, suos déduction des indemnités journalières betrus de la sécurité sociale.

Ce reemueosbmrt à l'employeur est accordé à cptoemr du 16e juor d'arrêt de taiarvl cinntou indemnisé par l'employeur, qullée qu'en siot la cause. Il csesa dès que s'arrête cette même oaiobtgin de maietnin de srialae par l'employeur, et au puls trad au 45e juor après la dtae de début de l'arrêt.

(1) Aitclre étendu suos réserve de l'application des atlrecis L. 1226-1 et D. 1226-1 et svaintus du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 6-3 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 27 mars 2006

Lorsqu'un arrêt de tavrial est supérieur à 45 jours, les modalités d'indemnisation par les ognimaress de prévoyance snot ceells définies par le régime de prévoyance prévu à la présente citonnonen cvitceolle noatlinae et cvnaorut les prsoattines svineuats :

- incapacité temporaire, maternité, paternité, aoidpon ;
- invalidité ;
- incapacité pmnearnee ;
- décès : catiapl et rnete éducation.

Chapitre VII : Retraite

Article 7-1 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 14 juin 2004

1. Msie à la riratete anavt 60 ans

a) La msie à la riratete à l'initiative de l'employeur d'un salarié

puor leqeuil l'âge miuinmm fixé au primeer alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sciolae est abaissé dnas les coinditnos prévues par les aceltirs L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui puet bénéficier dnas ces cdonoitns d'une pneosin de vsliseliexe à tuax peinl et qui puet faire lidquier snas amtenbetat les reartties complémentaires alueleuxqs l'employeur cstoie aevc lui, ne cioutntse pas un linnmeeceict lurqose cttee msie à la retitiae s'accompagne de l'une des 6 diisnoiotpss seatunvis :

- conclusion par l'employeur d'un catonrt d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un crantot de pstinlfoioinrasaosen ;
- embauche cietopsramnce déjà réalisée dnas le cardre d'une mserue de préretraite pvreossigre ou de tuote atrue musere anayt le même oejb ;
- conclusion par l'employeur d'un catonrt de taavir à durée indéterminée ;
- conclusion, aevc l'intéressé, avvnt sa msie à la retraite, d'un anvaet de ctaossein prllaitee d'activité, tllée que définie à l'article R. 322-7-2 du cdoe du traavir ;
- éviter un lieccnmeneit au snes de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Le ctraont d'apprentissage, de qiolcaiuiftan ou de psilistsnsneaaooiforn visé à l'alinéa précédent diot être ccnolu dnas un délai de 1 an anavt ou après la dtae de naoofiitctn de la msie à la retraite. Il diot cmooetr siot la miotnen du nom du salari mis à la retraite, si celui-ci ne s'y opospe pas, siot son ifeoaitcniidtn codée.

La mteonin du crnoatt d'apprentissage, de qfaoiulaicin ou de professionnalisation, ou du cnotart à durée indéterminée sur le retrsige uiqnue du psnnoreel ou sur le dcnuomet qui en tniel lieu, diot cmetoopr le nom du salari dnot la msie à la raiterte a justifié la cosciulnon duidt contrat. De même, la mineotn du départ du salari mis à la rriettæ sur le rresitge uiqne du pronesel ou sur le dcunemot qui en tneit leu diot coremtopr siot le nom du salari aevc leeuql a été cloncu le ctnorat d'apprentissage, ou le crotant de qilfutaicoian ou de professionnalisation, ou le coatrnt à durée indéterminée, justifié par la msie à la retraite, siot le nom du salari dnot le lecenincimet visé à l'article L. 321-1 a été évité.

b) Délai de prévenance :

Il srea de 3 mois.

La noticfaioitn de ce délai en srea fatie par ltrete rsieme aevc décharge ou à défaut par lrette recommandée.

c) Indemnité de msie à la rettarie :

Le salari qui prat à la rtitraee à l'initiative de l'employeur et qui rplmeit les cdinonoits mentionnées ci-dessus arua dorit à une indemnité calculée à roaisn de 3/10 de mios de sraalie par année d'ancienneté.

En acuun cas, le mntoant de cttee indemnité ne pruroa dépasser la vulaer de 7 mios de salaire.

L'indemnité de msie à la retritiae srea calculée sur la même asstteie de rémunération que l'indemnité de licenciemment.

2. Msie à la rrttaiee ertne 60 et 65 ans

a) La msie à la rttaeire à l'initiative de l'employeur, d'un salari aynat aintett au mnios l'âge fixé au pmreeir alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui puet bénéficier d'une psnieon de vslieeile à tuax plien au snes du même cdoe et qui puet faire lidquier snas aatbeentmt les rreteatis complémentaires auequeullxs l'employeur ctsioe aevc lui, ne csnoututie pas un lcimcnneieet lquosre ctete msie à la retraite s'accompagne de l'une des 6 disonpostiis suatinevs :

- conclusion par l'employeur d'un cnrtoat d'apprentissage ;

-conclusion par l'employeur d'un craont de psirnsaitfoesioanln ;

-embauche ccertnamsoipo déjà réalisée dnas le cadre d'une muesre de préretraite pvirsgsrsoee ou de totue arute muesre ayant le même oejb ;

-conclusion par l'employeur d'un catnort de taavir à durée indéterminée ;

-conclusion, aevc l'intéressé, avant sa msie à la retraite, d'un anvaet de csoeitsan prliaete d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du cdoe du tarivial ;

-éviter un leicnmeceint au snes de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Le coanrt d'apprentissage, de qaiuioaftlcin ou de paoofirlationsissenn visé à l'alinéa précédent diot être cloctn dnas un délai de 1 an avant ou après la dtae de nfttiocioain de la msie à la retraite. Il diot cmooetr siot la mineton du nom du salari mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oopose pas, siot son idtticinfoeian codée.

La miotenn du ctarnot d'apprentissage, de qflioiacatiou ou de professionnalisation, ou du catnort à durée indéterminée sur le rtesgire uiqnue du pensroenl ou sur le dmuncoet qui en tient lieu, diot copemortr le nom du salari dnot la msie à la reitrate a justifié la csoulincon duidt contrat. De même, la moitnen de départ du salari mis à la rrttriae sur le rterigse uiqne du pesennrol ou sur le dnmeucot qui en tient leu diot ceportomr siot le nom du salari aevc leueql a été cclnou le ctnroat d'apprentissage, ou le coanrt de qaialufciiton ou de professionnalisation, ou le cnoartt à durée indéterminée, justifié par la msie à la retraite, siot le nom du salari dnot le lcincemneeit visé à l'article L. 321-1 a été évité.

b) Délai de prévenance :

Il srea de 3 mois.

La ntifioaoctin de ce délai en srea fiate par lttere resmie aevc décharge ou à défaut par lrtle recommandée.

c) Indemnité de msie à la rtiteare :

Le salari qui prat à la rtarteie à l'initiative de l'employeur et qui rmlipet les ciniodnots mentionnées ci-dessus arua droit à une indemnité calculée à raiosn de 3/10 de mios de sraalie par année d'ancienneté.

En acuun cas, le mntanot de cette indemnité ne pruora dépasser la vulaer de 7 mios de salaire.

L'indemnité de msie à la rrttriae srea calculée sur la même aitetsse de rémunération que l'indemnité de licenciemment.

3. Départ à l'initiative du salari

a) La cetaison du catront de tairavl à durée indéterminée à l'initiative du salari puor bénéficier d'une piesonn viseeslile ne ctithouse pas une démission.

b) Délai de prévenance :

Il srea de 1 mios minimum.

La notcofaiiitn de ce délai en srea fitae par lttere rmiese aevc décharge ou à défaut par lrtete recommandée.

c) Atilcoloan :

Le salari qui a au mnios 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et qui pernd sa rtiaetre reçoit une altolcioan de fin de carrière, dnot le mntonat est fixé comme siut :

-10 ans d'ancienneté : 1 mios 1/2 de saliare ;

-15 ans d'ancienneté : 2 mios de slriaae ;

-20 ans d'ancienneté : 2 mios 1/2 de silarae ;

-25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
-30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 de salaire ;
-35 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base de rémunération que l'indemnité de licenciement.

Voir l'avenant n° 36 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n° 33.

Article 7-2 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Il est rappelé que les étapes dans le chemin d'application de la présente convention doivent adhérer à un régime de retraite complémentaire pour les salariés, ce depuis le 1er avril 1962 et au taux minimum de 4 % (60 % d'employeurs, 40 % de salariés), étant entendu que la possibilité existe au sein des entreprises de négocier un taux différent.

Chapitre VIII : Questions diverses

Article 8-1 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

En ce qui concerne toutefois les jeunes salariés ayant puls d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne court pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national tandis qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de rentrer son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par lui-même il a fait connaître son intention de retrouver son emploi, le chef d'entreprise devra suivre la procédure de licenciement et accorder à l'employé l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement (1).

Il en sera de même si, pendant la durée du service, le chef d'entreprise utilise la faculté de licencier les bénéficiaires.

NB : (1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-19 du code du travail.

Article 8-2 - Maternité

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales en vigueur.

La salariée en congé de maternité prénatal et postnatal, c'est-à-dire six semaines avant et dix semaines après l'accouchement, percevra pendant cette période, au titre du régime de prévoyance prévu au chapitre VI, la totalité de ses allocations nettes, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Les salariées qui, ayant donné naissance à un enfant, ne peuvent continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément un poste temporaire une rémunération moindre ne subissent pas de déduction de salaire de ce fait.

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 8.3

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Les pratiques clandestines affectent la volonté de tout manager en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à assurer la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et le maintien de la prévention.

Les règlements sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans chaque entreprise, les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestimentaires et lavabos, sont mis à la disposition du personnel, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celle-ci.

La médecine du travail s'exerce conformément aux articles L. 241-1 et suivants.

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

Une visite de l'entreprise est également obligatoire après une absence pour maladie prolongée ou accident du travail, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de trois semaines pour maladie non professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les covisitions à ces visites médicales soient adressées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation d'assurer de s'y présenter.

Toutes mesures doivent être prises pour éviter les causes d'accident ou d'intoxication.

Les chefs d'établissement sont tenus de prendre toute mesure pour que les dispositifs de protection individuelle soient utilisés.

Les salariés s'engagent à utiliser contrecrem les dispositifs et appareils de sécurité et de prévention mis à leur disposition (vêtements de protection isothermiques, etc.).

En cas de danger constaté par le salarié, il peut interrompre son travail dans les conditions prévues par la loi (art. L. 231-8 et suivants).

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CHCST bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission.

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent réimpriser les documents reçus par les textes législatifs et réglementaires pour les établissements de 300 salariés et plus. L'intéressé bénéficie alors du maintien de son salaire, de la prise en charge du coût de la formation et des frais de transport dans les lieux prévus par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus.

Ces dépenses, ainsi que les charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Article 8.3

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1986

Les parties contractuelles affirment leur volonté de tout moyen en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude et la mise en place d'outils de toutes sortes pour améliorer la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et le droit de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans chaque entreprise, les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestimentaire et lavabos, sont mis à la disposition du personnel, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celle-ci.

La médecine du travail s'exerce conformément aux articles L. 241-1 et suivants.

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

Une visite de surveillance est également réalisée après une absence pour maladie plusieurs mois ou accident du travail, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de trois mois pour maladie non professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les conditions de ces visites médicales soient adressées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation d'assister à leur présentation.

Toutes mesures devront être prises pour éviter les causes d'accident ou d'intoxication.

Les chefs d'établissement sont tenus de perdre toute mesure pour que les dispositifs de protection individuels soient utilisés.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs et appareils de sécurité et de prévention mis à leur disposition (vêtements de protection isothermiques, etc.).

En cas de danger constaté par le salarié, il peut interrompre son travail dans les conditions prévues par la loi (art. L. 231-8 et suivants).

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CCSST bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. (1).

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent réimprimer les documents reçus par les textes législatifs et réglementaires pour les établissements de 300 salariés et plus. L'intéressé bénéficie alors du maintien de son salaire, de la prise en charge du coût de la formation et des frais de transport dans les lieux prévus par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus.

Ces dépenses, ainsi que les charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

(1) *Sont exclus de l'extension par arrêté du 3 août 1987 : la deuxième partie (y compris les deux tiers la composante) du 13ème alinéa de l'article 8-3.*

Article 8-4 - Apprentissage et formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement, dans l'entreprise, des salariés.

Les formations enseignent que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la formation ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui sont mis à leur disposition et ceux qui peuvent leur être (particulièrement les cours de formation professionnelle technique et les possibilités offertes par la formation continue).

En outre les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer afin d'élaborer en commun, sous forme d'avant-projet à la convention collective, les modalités d'organisation et de fonctionnement de

Chapitre IX : Rupture du contrat

Article 9-1 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

A l'issue de la période d'essai et hros le cas de fuate grvae ou lourde, le délai-congé réciproque est de :

- 1 mios puor les salariés classés aux nueivax 1-2 ;
- 2 mios puor les salariés classés aux nvaieux 3-4 ;
- 3 mios puor les salariés classés aux nuaevx 5-6-7.

Au-delà de deux ans d'ancienneté, telle que la définissent la loi et la présente convention, le délai-congé en cas de lenccmnieeit ne puet être inférieur à deux mois, suaf en cas de ftuae gvare ou lourde.

En tuot état de cause, le congé diot être signifié ou confirmé par lertte recommandée aevc accusé de réception.

La dtae de présentation de la lterte recommandée fxie le point de départ du délai-congé.

Le cehf d'entreprise devra veersr au salarié dnot le ctoarnt arua été ropmu par nécessité de rnepeclmmaet à la suite d'une ansbee puor luogne madalie une smmoe égale à l'indemnité de préavis dnot aaruit bénéficié l'intéressé s'il aivat été licencié snas qu'aït été observé le délai-congé.

Article 9-2 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Tuot salarié non cadre, lié par un ctanort de tvaarl à durée indéterminée et qui est licencié, a droit, suaf en cas de faute gavre ou lourde, à une indemnité de congédiement dnas les citonondis sneiauvts (en dixièmes de mois) :

- ancienneté d'un an à minos de cniq ans ; un dixième par année deiups la dtae d'entrée ;
- ancienneté de cniq ans à mions de qnuize ans : deux dixièmes par année dipues la dtae d'entrée ;
- ancienneté de qnizue ans et puls : deux dixièmes par année dpeuis la dtae d'entrée puls un dixième à piartr de qzniue ans.

Toutefois, lsorque le salarié arua perçu une indemnité de congédiement lors de la rurupte d'un corant de tiraval colcnu antérieurement aevc le même cehf d'entreprise, l'indemnité de congédiement srea calculée par aotpcliapn des règles énoncées ci-dessus en tenant ctpmoe de l'ancienneté talote de l'intéressé, suos déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nrmbœ de mios ou firatcon de mios sur luquel le calucl de celle-ci arua été effectué.

L'indemnité srea calculée siot sur la moneyne mlnlesuee de la rémunération des dzuoer derrenis mios de présence, siot sur la monenyne des toirs derenris mios de présence, le culacl le puls

aavategunx puor le salarié étant retenu.

La rémunération bture pirse en considération derva inlcure tuos les éléments de sarliae dus en vertu du cnraott ou d'un uasge ctnsnaot tles que rémunération des hueres supplémentaires, pmrie d'ancienneté, etc.

Article 9-3 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Paenndt la période du délai-congé, le salarié peut, dnas la lmitie de cuqnnaite hueres par mois, s'absenter cahque juor pnndeant duex hurees jusqu'au mmneot où il a trouvé un nevuol emploi. Ces hurees d'absence rémunérées snot fixées d'un cmoumn acrocd ou à défaut un juor au gré du salarié, un juor au gré de l'employeur. Elles peeunvt d'un cumomn aocrccd écrit être groupées en une ou peluuriss fois. Le salarié licencié qui, loqsruie la moitié au monis de son préavis a été effectuée, a trouvé un nveuol epmoli puet ouepccr cet elmpoi tiros jours après aoivr dûment avisé par écrit son employeur. Dnas ce cas, il precvrea le sriaale et les indemnités cnpadernoosrt à la période etivfcfee de tavairl dnas l'entreprise.

En cas de démission, le salarié puorra bénéficier des hueers de rcerhcehe d'emploi, mias celles-ci ne snreot pas rémunérées.

Les salariés à tpmes pitrael pnroruot bénéficier d'un tpems d'absence puor rrehechce d'emploi. La détermination de ce tpems se frea par apiplaitcon d'un paortra aux duex hueers en vieugur puor le travial à tpems coepmlt rapporté au temps de tarvial prévu par le crnaott du salarié concerné. Le salarié ne pourra s'absenter que par hruee entière.

Article 9-4 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

En atloiacppn de l'accord naaontil irrenensotnefsiopl du 10 février 1969 étendu le 11 arvil 1972 et des atnanves du 21 nbroveme 1974 et du 20 otbroce 1986, il est décidé que dnas le cas où une réduction d'activité sireat envisagée par l'employeur, celui-ci cetosnrula le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du peonesrl sur les mresues qu'il compte prendre puor éviter ou lteiimr les ltmnniieeecs et frea connaître la sutie donnée aux avis.

Les salariés licenciés aurnot pnndeat un an, à cmeotpr de la dtae de luer licenciement, une priorité de réembauche. Puor bénéficier de cttee disposition, ils dnevort mtfiesanr le désir d'user de cette priorité dnas un délai de qautre mios sauivnt la résiliation de luer cnarott de tivaarl et répondre dnas un délai de six jrous oaubelvrs par lterte recommandée à l'offre qui luer saiert faite.

Chapitre X : Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Article - Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se appliquent à toute mesure qui a pour objectif au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent arrêté sont applicables à toutes les entreprises de la branche pétrolière ; en conséquence, aucune exception de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

(1) *Les dispositions suivantes sont étendues au sens réservé de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, qui dispose que la responsabilité de l'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article - Dispositions spécifiques applicables aux cadres

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se appliquent à toute mesure qui a pour objectif au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent arrêté sont applicables à toutes les entreprises de la branche pétrolière ; en conséquence, aucune exception de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

(1) *Les dispositions suivantes sont étendues au sens réservé de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, qui dispose que la responsabilité de l'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article 10-1 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

En complément de l'article 3.2, la période d'essai est de 4 mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas 2 mois pour le salarié de niveau VI et 4 mois pour le salarié de niveau VII. En cas de renouvellement, un délai de 8 jours calendaires pour le délai de préférence sera respecté.

Le recours à un délai de préférence par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est impératif. Les délais de préférence sont applicables à l'employeur et aux salariés tout comme prévus par la loi.

Article 10-2 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

1. Définition de la période diplômée

Sont visés par cette définition :

- les salariés ayant au moins 30 ans ;
- titulaire d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'école) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pourra offrir cette option à des diplômes de niveau inférieur ;
- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

Les partenaires sociaux s'accordent sur le cas tout qu'un jeune diplômé ne possède pas à priori d'une expérience professionnelle suffisante pour être immédiatement opérationnel au sein de l'entreprise.

2. Conditions d'admission

Un seuil d'accès au sein des entreprises de la branche est créé pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre. Ainsi :

- la première diplômée ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins considérée à 370 ;
- la deuxième diplômée ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins considérée à 375 ;
- la troisième diplômée ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins considérée à 380.

Dès lors que le jeune diplômé aura atteint la durée d'expérience professionnelle nécessaire dans la branche, son passage au poste supérieur sera automatique et immédiat. Le passage au poste supérieur (coefficients 390) sera automatique et immédiat dès lors qu'il aura plus de 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche ou plus de 30 ans.

3. Formation et suivi de la période diplômée

Un complément de formation permettra d'accélérer le processus d'acquisition d'expérience professionnelle du jeune diplômé au sein de l'entreprise. Les éléments de formation sont les suivants :

- formation initiale et / ou continue du jeune diplômé d'au moins 10 heures par an ;
- mise en place d'un système de suivi : les jeunes diplômés suivis sont pris en charge par le chef d'entreprise, pris en charge par un chef de service, pris en charge par le chef d'agence, pris en charge par une personne à compétence au moins équivalente. Ce suivi permettra à la fois d'assurer une bonne intégration du jeune diplômé dans l'entreprise et de rendre possible la formation à temps partiel ;
- le jeune diplômé sera évalué tous les 6 mois (évaluation par l'entreprise le deuxième trimestre une fois par an) et une évaluation annuelle sera réalisée par l'entreprise pour analyser avec le salarié l'évolution de ses compétences professionnelles et de son intégration dans l'entreprise. Cet exercice annuel sera pour but de vérifier les besoins du jeune diplômé en matière de formation continue et autonome en fin d'entretien à une réunion écrite résumant à la fois la formation du futur et celle du salarié.

Article 10-2 - Jeunes diplômés

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

1. Définition du jenue diplômé

Sont visés par ctete anxnee :

- les salariés ayant au muxiamm 30 ans :

- ttaliruies d'un diplôme de nieau II (diplôme de sneocd cylce ueiitsirravne ou d'écoles) ou de nviaeu I (diplôme de 3e cylce urativsrienie ou d'école) délivré par l'éducation ntlanioae ; l'employeur pvoaut oruvir cette pisitoon à des diplômes de neavi inférieur ;

- dpaosinst d'une expérience prlonofeeinslse inférieure à 36 mios au sien de la bnrchae (au ttrie de tuot tpye de cantrot de travail).

Les petiaernars sucoaux s'accordent sur le coatsnt qu'un jenue diplômé ne doisspe pas a poriri d'une expérience pifosrneselnole snsftuifae puor être immédiatement opérationnel au sien de l'entreprise.

2. Caliisoftsacın

Un sieul d'accueil au sien des eipsrtrees de la brchnae est créé puor les jnnees diplômés accédant à un emlpoi de cadre. Ainsi :

- le jenue diplômé ayant minos de 12 mios d'expérience pinfeolosnesre dnas la bhnacre stutie à l'obtention de son diplôme srea au mions crade nveaiu VI, cicfeinofet 370 ;

- le jenue diplômé ayant entre 12 et 24 mios d'expérience prollfnseioene dnas la bhancre sutie à l'obtention de son diplôme srea au mnios crdae neivau VI, ceiicnoffet 375 ;

- le jneue diplômé ayant etrne 24 et 36 mios d'expérience plsiselfnnrooe dnas la barhnce suite à l'obtention de son diplôme srea au monis crade naieu VI, ceffieniociet 380.

Dès lros que le jneue diplômé arua aqcuise la durée d'expérience pisfeoonelrsnl rqeisue dnas la branche, son psgsaae au cneicfoifet supérieur srea aatitumquoe et immédiat. Le pasgase au ceifcfneoit supérieur (coefficient 390) srea atuatmuioqe et immédiat dès lros qu'il arua puls de 36 mios d'expérience plsilornseefnoe dnas la bhrncae ou puls de 30 ans.

3. Fitaroomn et svuii du jenue diplômé

Un complément de ftomaoirn pemtterra d'accélérer le pcoessrus d'acquisition d'expérience pslnroiseneoe du jneue diplômé au sien de l'entreprise. Les aitcnos de ftiroaomn snot teiprls :

- fomoitran itrnnee et / ou etrxene du jenue diplômé d'au mnios 10 heuers par an ;

- msie en pacle d'un système de ttaorut : les juenes diplômés seonrt suiivs siot par le cehf d'entreprise, siot par un cehf de service, siot par le cehf d'agence, siot par une pnseorne à compétence au monis équivalente. Ce siuvi pttreema à la fios d'assurer une bnnoe intégration du jeune diplômé dnas l'entreprise et de le rednre pevegsnsmeriort auootnme ;

- le jeune diplômé srea évalué tuos les 6 mios (évaluation pnendant lullaqee le tteur drvea rilempr une fhcie d'évaluation sur les atetdipus pfenleonelsiss du salarié) et une évaluation alnnuelle arua leiu puor alsynaer aevc le salarié l'évolution de ses compétences ponrsensleefiols et de son intégration dnas l'entreprise. Cet eereinttn anuenl arua puor but de vérifier les binoess du jeune diplômé en matière de fotiarmon pessrlfeoinolne et abioutra en fin d'entretien à une fhice écrite résumant à la fios la pstooin du tuuter et celle du salarié.

Article 10-3 - Congés payés supplémentaires

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Tout élément sbsnaittuel pvnouat miodifer les cionditns et la ntraue du cotart de taavir srea notifié par écrit. Le reufs d'une tllee mafoiodiitcn du coartnt de tavair ne puet être considéré comme une rutpure du cronat de tvrial du fiat du cadre.

Le cardre dsipose d'un délai de 1 mios puor répondre à une tlele poiiprotson de mtoidiacoin formulée par ltetra recommandée ou lrette reisme en mian ppore cotrne décharge.

Article 10-3 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Tout élément suasbttenil pnovuat mdfioeir les ctindoinos et la ntuare du caontrt de taravil srea notifié par écrit. Le reufs d'une tllee mfacoitiodin du crnoat de traival ne puet être considéré comme une ruuptre du coartnt de tiavral du fiat du cadre.

Le cdrae dispose d'un délai de 1 mios puor répondre à une telle poiiprotson de mdioaioicftn formulée par ltetra recommandée ou lrtle rismee en mian ppore crtnoe décharge.

Article 10-4 - Conditions d'exécution du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Cet acrlie rlecpame puor les credas l'article 4. 5 j de la présente cteonovn collective.

Le cdrae bénificiera de congés payés supplémentaires payés sur les bsaes stauienvs :

- 1 juor de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 juros de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jorus de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du doir à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 luer srea accordé dès le pgasase à l'échelon 390 en tanent dtcnmieert cptme de l'ancienneté auqcise pedannt les périodes visées à l'article 10. 2.

Article 10-4 - Congés payés supplémentaires

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Cet atrlcie ramclpee puor les cerads l'article 4. 5 j de la présente contneovn collective.

Le cadre bénificiera de congés payés supplémentaires payés sur les baess snuetias :

- 1 juor de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jruos de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;

- 4 jors de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 juors de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cdraes visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du diort à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 luer srea accordé dès le psgsaae à l'échelon 390 en tneat dneemriectt ctpome de l'ancienneté aqcisue pnndeat les périodes visées à l'article 10. 2.

Article 10-5 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que luers hreairos ne pnsesiut être fixés d'une façon rdiige ; ils cponoernrdest aux nécessités de l'organisation du tivaarl et de la slivulanerce de son exécution. Les atomepnpenits des cdreas pevenut être établis :

- siot comme puor les aeturs catégories à régime d'appointement mneseul en fnoiotcn de l'horaire qu'ils ecetfuneft ;
 - siot par friofat ;
 - ou snas référence horriae puor les careds dtiigreans de nevau VII.
- En cas de tvarail ou de déplacement expnenoetcn effectué à la daendme de l'employeur et inenvetrant de niut ou le dimanche, il srea accordé à l'intéressé :
- siot le règlement des mataoinorjs prévues à l'article 4. 3 de la cetvnnooin colcitelv puor tvaaril de niut ou trivaal dnaomiicl (soit une matooajrin de 50 % du tuax hoirrae de base) ;
 - siot un repos équivalent à cette mooajatirn deanvt être pirs dnas les 12 mios qui snuveit l'ouverture de son droit.

Article 10-5 - Conditions d'exécution du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que luers hreriaos ne pniseust être fixés d'une façon rdiige ; ils cneorsopndert aux nécessités de l'organisation du tvarial et de la sunlraevicle de son exécution. Les aemetnpnptois des cedras peevnut être établis :

- siot cmome puor les aretus catégories à régime d'appointement mnseeul en fcitnoon de l'horaire qu'ils enuftfceet ;
- siot par fofriat ;
- ou snas référence hoiarre puor les cardes daieirntgs de nveiau VII.

En cas de traavil ou de déplacement enpeciteonxl effectué à la dmanede de l'employeur et invannretet de niut ou le dimanche, il srea accordé à l'intéressé :

- siot le règlement des mtmriajaos prévues à l'article 4. 3 de la cnovoitnen clcvieotle puor tiraval de niut ou tviaral doamiincl (soit une maoriojatn de 50 % du tuax hoarie de base) ;
- siot un rpoes équivalent à cttee motjoarin davent être pirs dnas les 12 mios qui seuvint l'ouverture de son droit.

Article 10-6 - Maladie prévoyance

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2013

10.6.1. Fifotars en hueres sur une bsaae hrebidaoadme ou mensullee

Les cerdas intégrés peeuvnt se vior aipleuqpr des fafitors en herues sur une bsaae hdrmeadbioae ou mensuelle.

La catégorie des creads intégrés regroupe craeints crdaes classés aux naievux VI et VII de la grile de cisafostcialn de la présente convoieen collective.

La nutrae de lures fooincnts les ciundot à sruive l'horaire cllecotif de l'entreprise.

Leur rémunération srea déterminée contractuellement, snas que le sriaale fortfiairae pssuie être inférieur au sialrae miuimnm cnntvieenoonl augmenté du peeinmat des heuers supplémentaires majorées. Le betillun de piae mrentnenioa la nurate (cadre de référence du faroift choisi) et le vomule (nombre d'heures cnroapdoresnt au ffroait convenu).

10.6.2. Fatifors en herues sur une bsaae anenllue

10.6.2.1. Cedars concernés

Les faorfits en hreues sur une bsaae anlneule conrenenet les ceadrs autonomes. La catégorie des caders intermédiaires ou amtouneos roeurge ctiraens cdreas reanlevt des nauievx VI et VII qui ne snot ni ceadrs driingeats ni cerdas intégrés.

Leur durée du tirvaal ne siut auucn des hrroieas cotcfleils pratiqués dnas l'entreprise. Ils snot aenomouts dnas l'organisation de luer elmpoi du temps.

Les ingénieurs et cerdas considérés cmome n'étant pas simuos à un harrio de traavil précis snot namtneomt :

1. Les ingénieurs ou cdaers dnot l'activité psrlslenonofiee n'est pas uunimeenqt liée à luer temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dnot les responsabilités pueenvt les anemer à des tâches pioennelfsoresls à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur pnuveet d'ailleurs cenoitusr l'essential de l'activité puor des ingénieurs ou crades de svecires commerciaux, de sevices après-vente, de mngaothe ou de réparation, par exmlepe ;

2. Les ingénieurs ou crdaes qui, tuot en aynat une activité pojnreoeflnssle ne cmaproont pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en putqaire de spslosouee d'horaires luer évitant d'être aststeirs au scritt reecspf de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou careds qui, tuot en aaynt une activité posrnonsflleeie ne ctnmooaprt pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, snot smoius à des cronetntais d'activité ou des nécessités de sicerve les empêchant de rtspspee setrciment l'horaire ctolicef de l'établissement.

10.6.2.2. Durée du triaval

Il puet être covennu aevc les salariés visés à l'article ci-dessus des cenoontnivs iiduneievdlis de friofat anuenl de 1 900 hueers mixuamm de tviraal etfifcef tneat cpmote de la journée de solidarité. Les daets de début et de fin d'exercice deronvt être précisées au cotarnt de travail.

Ce fiofrat s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est dnoc tneu d'établir un dmneout de contrôle des horiears fsanait apparaître la durée journalière et hoimdeaadbre du travail. Ce dunceomt puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

Les asneebcs justifiées ne panovut être récupérées sonret presis en cmotpe et ne prurnoot friae l'objet d'une récupération par le salarié.

10.6.2.3. Rémunération

La rémunération fofiratirae teint cmotpe des hruées supplémentaires prévues dnas le fforat et de luer mjouraitan et ne puet être, en tuot état de cause, inférieure au straiae mnimumim connnnoeivtl mnseuel coepasdnronrt à la cositfclaias de l'intéressé puor la durée légale du tiavral multiplié par 12. Il cendroivna de tneir cptome des éventuelles ataimunotengs de siaarels mmiiia irnnteveues en curos d'année.

Si, en fin d'exercice, suos réserve du rpescet des mixmaa hebdomadaires, la durée allnneue cunnveoe au ctoarnt a été dépassée, les hurees excédentaires snot payées, en aoccrd aevc les salariés, sur la bsaе du tuax hiorrae de l'intéressé, majoré au tuax légal ou pnneuvut être remplacées par un ropes équivalent, que le salarié puet aeftefcr au cptome épargne-temps s'il existe.

Sauf asbcene injustifiée ou assimilée comme telle, si le farfiot n'est pas atteint, le salarié crnseove l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

10.6.3. Frfaoit en jruos sur une bsaе aneunlle

Ces frofitas vsinet à rémunérer un salarié cdare sur la bsaе d'un nmobre de jruos travaillées annuellement, snas référence horaire.

10.6.3.1. Caerds concernés

Sont concernés les cdreas aunmoeots tles que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2. Ftarfios en jorus

Le nobmre de jruos travaillés sur la bsaе dueql le fofriat est cnurltcteoalmet défini est égal à 218 jruos puor une année complète de travail.

Ce cffhire csrpnnerood à une année complète de taivalr d'un salarié jsiifnuatt d'un dorit intégral à congés payés. Dnas le cas contraire, ce nmorbe diot être réajusté en conséquence.

Le catnort de tvaaril précise le quutam du foiarft et les modalités de décompte du tvrial et de psire des juors de repos, conformément aux dtiioopsinss suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fios le farifot jrous déterminé, la durée du trivaal diot être comptabilisée cqauhe année par récapitulation du normbe de journées ou demi-journées travaillées puor cqhuac salarié concerné.

Ce doenumct puet être réalisé sur tuot support, l'employeur aynat l'obligation de le tenir à la disiioostpn de l'inspecteur du tvaarl pnnaedt une durée de 3 ans.

Modalités de pirse des journées ou demi-journées de rpoes

Afin de reetpescr ce fiarfat et cptome tneu du nbrome de jorus dneavt être travaillés sur caqhuе période annuelle, le salarié dspsoie d'un nborme de demi-journées ou de journées de ropes calculé et indiqué avnat que débute la période annuelle.

Pour otñiber ce nrmboe de journées ou de demi-journées de repos, il cvinenot de déduire du nmrobe de juors sur l'année, le foirafft convenu, les jorus de ropes hebdomadaire, les juros fériés ansii que les jrous de congés payés légaux aquulexs le salarié puet prétendre.

Les journées ou demi-journées de rpoes dnot dssiope le salarié snot pisers en ciotnnu ou séparément, cptome tneu de son autonomie, et après iitmfoaornn écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son abecsne ne peubrrte pas le bon foenntnmecniot de l'entreprise et denmdae la psire d'un juor de ropes au monis 7 juros oeuvlrabs à l'avance. Ce délai puet être réduit d'un cmumon arccod ernte les parties.

Lorsque le salarié n'a pu prredne la totalité de ses jruos de roeps pneadnt la période aullene définie et que le nbmroe de jruos travaillés dépasse le pnfalod aenunl fixé, le salarié puet

les roepertr au crous des 3 prieerms mios de l'année suivante. Ce nmbröe de jrous réduit le paolfnd anuenl de l'année drnuat lalque ils snot pris.

10.6.3.3. Rémunération

Les salariés se voenit prosoper une rémunération alenlune faotrrfaie qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération mimiumm cntllneninoovee majorée de luer niveau, échelon et cifonfiebet (voir gillre des sirlaeas ceetnvolinonns : la rémunération minumim cennnvnlolleite srea arordinre au supérieur par scuoil de simplification). Le tuax de mriactoajn srea de 15 %. La miarajoton srea appliquée à la rémunération allneune du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de fiuonrr la ptitsroaen de tvaial cosorreannpt à la msiosn qui lui a été confiée, auucne sesopsiunn du contart de traavil inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, soeln la répartition ciossie par le ctrnoat de travail, ne puet entraîner une reentue sur salaire.

Pour les ftorfias à 218 jours, la veluar d'une journée entière de traavil srea calculée en dsvainit le srlaae de bsaе réel muenesl par 22, et la veluar d'une demi-journée en le dnvaisit par 44.

Lorsque le fairfot est inférieur à 218 jours, le saalrie de bsaе réel musneel est divisé par le nbomre moeyn mneusl de jorus cnevnou (contractuellement).

Le slraae de bsaе réel mesneul conrepdrnsaot à la rémunération à luallqe le salarié puet prétendre puor un mios de traavl cmpolet (hors prime, intérêsement, treizième mois, etc.).

Le biluteln de piae diot fraie apparaître que la rémunération est calculée solen un nmobre aunkenl de jruos en précisant ce nombre.

Le taviarl eixtepconnel de nuit, le danhcmie ou un juor férié n'est pas intégré dnas la rémunération de bsaе du salarié : la possibilité d'y rouecirr diot firae l'objet d'un acorcd préalable etnre l'employeur et le salarié. Ce tvaial eniptcneoxel denrnoa leiu à une rémunération supplémentaire cuuveone ertne l'employeur et le cadre.

10.6.3.4. Rahcat de jruos

Le salarié puet vtnarmeonlieot rnneocer à une praite de ses jruos de repos, son eyleomupr pavnot aetepccr ou non de les lui racheter. Ctte roaeiticnnon diot être décidée aunmlenenet d'un commun acrcod entre les ptaiers en précisant le nrmobe annuel de jruos de taviavl supplémentaires qu'entraîne ctete rateicncoion ansii que la ou les périodes auelnnels sur lelsqueles elle porte.

Le salarié aanyt renoncé à une praite de ses jrous de repos, dnas le cardc d'un anvnaet à son choratt de tviarl perçoit, au puls trad à la fin de la période aelnlune de décompte, un complément de salarie puor chauqe juor de rpeos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, puor cuqahe juor de tiaavr en puls asini effectué, à la vulaer d'un juor de slraiae réel ftroraifaie convenu, lequel ne puet être inférieur au sariale minumim cnontneveonil majoré dnas les cdinintoos de l'article 10.6.3.3 (15 %), aevc un complément de mtiojaraon abutsainost à une miatojarn ttloae de 25 %.

10.6.3.5. Contrôle de l'application du fofirat et modalités de svivi de la crhgaedetravail (1)

Le salarié fnuorit à l'employeur un relevé muesnel de ses journées et demi-journées de taviral et de ses journées et demi-journées de roeps ou d'absence, établi de manière que l'employeur pissue s'assurer du forfait.

Ce dneumcot iudniidevl de siuvi dugintise bein les jorus travaillés, les jruos de rpoes et les juros de congés légaux ou conventionnels.

Ce domcunet est un des éléments pmretetant d'assurer un contrôle de l'organisation et de la crgahe de triaval par l'employeur. Il peemrtra en otrue d'apprecier la répartition de la cahrg de tviarl sur le mios et l'année.

La crghae de tairval est adaptée au nbmore de juors de tairval et frea l'objet d'un svui régulier par le supérieur hiérarchique du salarié concerné. La hiérarchie suivra également régulièrement l'organisation du tiaarvl du salarié et vrelelia au rsecept des durées mleimanis de rpoes obligatoire.

L'employeur s'assurera du suivi de la cahgre de tvaairl en vlaenilt à ce que l'amplitude journalière n'excède pas 13 heures, sauf epotcnxes prévues par les acelrits L. 3131-1 et L. 3131-2 du cdoe du travail, l'amplitude journalière s'entendant comme "le tpmes de la journée de travail", ce qui ilncut le tpmes de traavil etefifc mias aussi "ce qui dépasse le tpmes de tairval effectif" (pauses, déplacements...).

Au mions un eerittenn iidievndl est organisé par l'employeur aevc cauhqe salariés en frofiat en juors cahuqe année. Il ptroe nmanomtet sur la cagre de tviaral du salariés, la répartition de ctete crghae sur le mios anisi que sur l'année, l'organisation du tavrail au sien de l'entreprise, l'amplitude journalière, l'articulation entre activité pofenreilsonsle et vie pnelnoselre et familiale, ainsi que sur la rémunération du salariés.

Il ptmerreta d'apprecier la cohérence de la charge de taraivl aevc le nbomre de jrous de travail.

D'autres etreetnins pronrot être réalisés, sur demande du salariés aaynt ccnlou une cnoieonvt de fiaofrt en jours, ntammoent en cas de mitfioacodin de la répartition de sa charge de tviaral sur le mios ou l'année ou en cas de mdiiocitaofn itontamrpe de ses fonctions.

Le bluieltn de piae ou une anxene récapitule au cours de la période anlulene le nborme de jorus pirs et le norbme de jrous ratset à prendre, aifn nemmoatt de faosrievr la pirse de l'ensemble des juors de reops dnas le cnaruot de l'exercice.

10.6.3.6. Reops qoituden et hadrmoeibae

L'employeur s'assure du rcsepét des dtnspsiioois légales et réglementaires en matière de rpoes qoietidun et hebdomadaire.

A la dtae de stringaue du présent avenant, il est rappelé que la réglementation en vigueur prévoit que le salariés diot bénéficié d'un tpms de roeps qdioeitun d'une durée maiinme de 11 heuers consécutives et d'un tpms de rpoes harbmiedaode d'une durée milnamie de 35 herues consécutives.

10.6.4. Eardnecnemt snas référence harorie

La naute très spécifique de la mission confiée à ctneiras salariés de la banrhce et les mdeos ptclieuirras d'organisation du taavirl les cnorcanent jniutifset que cetareins règles rlvittees à la durée du taraivl ne luer soinet pas applicables. Les preatis searaigtnis sngneuiot que cette eiecoxptn ne diot pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés luslqees dieonvt pioouvr bénéficier d'une réduction efctvite de luer tpms de tviaral et rpaelenpl le rôle déterminant de l'encadrement dnas la msie en oeuvre de la réduction du tpms de tvarial dnas les entreprises.

10.6.4.1. Cdraes concernés

Sont concernés les credas dneatigris classés au nieau VII de la glrlie des ciaoitsiacnsifs de la présente cieovnnnon collective.

Les caerds dgiritnaes répondent aux 3 critères ctaimfuus suavitns :

-leur snot confiées des responsabilités dnot l'importance imilupe une grdane indépendance dnas l'organisation de luer eompli du tpms ;

-ils snot habilités à perndre des décisions de façon lmeneagrt aotumone ;

-ils perçoivent une rémunération se suintat dnas les neiuax les puls élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer errsepnite ou luer établissement.

Les salariés concernés possèdent une délégation de puoirvs et relèvent de l'une des deux catégories stiuvenas :

-titulaire d'un mdnaat sacoil et en poosesiss d'un cnroatt de trviaal ;

-salarié non trulaite d'un manadt siaocl dnot la hutaeur des responsabilités eggnae par ses acotins la totalité de l'entreprise.

10.6.4.2. Rémunération

Le siaarle des penenrlsos visés ci-dessus puet être fixé snas référence au nbomre d'heures travaillées puor la période de piae considérée. Les salariés se vineot pepoosrr une rémunération anelnle fortriaiae qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération miminum coovtenlnlinee majorée de luer niveau, échelon et ccefenoifot (voir grille des saailers connilvonentes : la rémunération munimm cvenenoilnnltoe srea aodirre au supérieur par souci de simplification). Le tuax de mrjaoation srea de 15 %. La moajroitn srea appliquée à la rémunération alnlnue du salari. Il tenit ctpome des responsabilités confiées au salariés dnas le card de ses fonctions. Le sarliae munasel est iuitdneqe d'un mios sur l'autre. Le bltielun de piae diot fraie apparaître que la rémunération est snas référence horaire.

10.6.4.3. Durée du taarvil

Les cerdas diatrngeis snot expressément exlucs des dopotiinsiss légales et réglementaires coearncnt la durée du travail, le tiavarl de nuit, les rpoes qoeiitdun et hobdedmiae et les juors fériés. Ils ne snot pas simuos à la journée de solidarité.

Ils bénéficient, en revanche, des dpoissniits cenancnort les congés payés, les congés puor événements familiaux, l'interdiction d'emploi anvat et après l'accouchement, les congés non rémunérés, le cmpote épargne-temps, l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail.

(1) *Acrltie étendu suos réserve de l'application des dpsiioinotss de l'article L. 2323-29 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

Article 10-6 - Forfaits Cadres

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2013

10.6.1. Frfatois en heeurs sur une bsaе haaomedidbre ou mlslnueee

Les ceadrs intégrés pvueent se vior apeqlpuit des frofaits en hreeus sur une bsaе haradiemdboe ou mensuelle.

La catégorie des careds intégrés rrguoep crieatns cerdas classés aux nuaivex VI et VII de la glrlie de csoilstcaiafin de la présente cvnicioeontn collective.

La nuarte de lures fnooitcns les cioundt à sivure l'horaire cleictlof de l'entreprise.

Leur rémunération srea déterminée contractuellement, snas que le saalire frafoartie piusse être inférieur au saairle mmium ccoinvonnetl augmenté du penaemt des heuers supplémentaires majorées. Le bliliutn de piae mrtinneneoa la natrue (cadre de référence du ffoairt choisi) et le vluome (nombre d'heures cnoaoeprdsrnt au ffoairt convenu).

10.6.2. Foifatrs en heerus sur une bsaе aunllene

10.6.2.1. Crades concernés

Les faftoris en heeus sur une bsaе alenunle cocneenrt les crades autonomes. La catégorie des crdeas intermédiaires ou atmeunoos rgeorue ctarenis cerads rleevnat des neiuax VI et VII qui ne snot ni cdears dtnrigaeis ni cdraes intégrés.

Leur durée du traavil ne siut acuun des hoairres cfcioetlls pratiqués dnas l'entreprise. Ils snot aouomtnes dnas l'organisation de luer eolpmi du temps.

Les ingénieurs et careds considérés cmmoe n'étant pas simuos

à un haoirre de trivaal précis snot ntmeoanmt :

1. Les ingénieurs ou credas dnot l'activité plfioslsneroe n'est pas uneeqmint liée à luer tepms de présence à l'intérieur de l'entreprise et dnot les responsabilités pевunet les anemer à des tâches pessnlironofels à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur pевuet d'ailleurs cuotinetsr l'essentiel de l'activité puor des ingénieurs ou cdears de seviers commerciaux, de sriceves après-vente, de mgtonae ou de réparation, par empxee ;

2. Les ingénieurs ou ceras qui, tuot en aynat une activité prneolifoslene ne cpntoramot pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en ptrauie de sueslspoe d'horaires luer évitant d'être artestis au scrit rsecpet de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou cdreas qui, tuot en aanyt une activité psfoolensrienle ne chnortampt pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, snot siuoms à des cenonitras d'activité ou des nécessités de service les empêchant de rpeestcr seintemirct l'horaire ccietlolf de l'établissement.

10.6.2.2. Durée du taarivl

Il puet être cenvonu aevc les salariés visés à l'article ci-dessus des ctnovnenos ileiluidnvdcs de foiaft aunenl de 1 900 hreeus mmuiasm de tivral effeitcf teannt cmptoe de la journée de solidarité. Les dteas de début et de fin d'exercice drveont être précisées au cnatort de travail.

Ce fioart s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est dnoc tneu d'établir un ducenmot de contrôle des hreioras fisanat apparaître la durée journalière et hidbraomade du travail. Ce dcmeouet puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

Les abcseens justifiées ne pounvat être récupérées seonrt pesirs en copmte et ne pnuroort fiare l'objet d'une récupération par le salarié.

10.6.2.3. Rémunération

La rémunération froatiarfe tinet ctmpoe des heuers supplémentaires prévues dnas le fforait et de luer mriatojaon et ne puet être, en tuot état de cause, inférieure au slraiae mniimum ceovonitnnel meusnel cpdsoarnnoert à la ciatiafclosin de l'intéressé puor la durée légale du taarivl multiplié par 12. Il cnivoenrda de tienr ctompe des éventuelles anunteogamits de saraiels minmia ieuneevrns en corus d'année.

Si, en fin d'exercice, suos réserve du repset des mxmiaoas hebdomadaires, la durée alnnluee cnnuoeove au ctarnot a été dépassée, les hruees excédentaires snot payées, en acord aevc les salariés, sur la bsae du tuax hraorie de l'intéressé, majoré au tuax légal ou peuvnet être remplacées par un rpoes équivalent, que le salarié puet acfester au cmpote épargne-temps s'il existe.

Sauf acbesne injustifiée ou assimilée cmmoe telle, si le faorfif n'est pas atteint, le salarié cvsrneoe l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

10.6.3. Faorift en jrous sur une bsae aenlnlue

Ces fofarts vensit à rémunérer un salarié crade sur la bsae d'un nrbmoe de juros travaillées annuellement, snas référence horaire.

10.6.3.1. Cdaers concernés

Sont concernés les cdaers aouonmtes tles que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2. Foiratfs en jrous

Le nmrode de juros travaillés sur la bsae dqueul le ffaiort est ceeemnotcaultnrlt défini est égal à 218 juros puor une année complète de travail.

Ce criffhe cesnorpond à une année complète de triavl d'un

salarié jfiniatust d'un doirt intégral à congés payés. Dnas le cas contraire, ce normbe diot être réajusté en conséquence.

Le coatrnt de taviral précise le qtanum du fifroat et les modalités de décompte du tiaravl et de pisre des jrous de repos, conformément aux dssooiipnts suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fios le fofrait juros déterminé, la durée du taairvl diot être comptabilisée chuaqe année par récapitulation du norbme de journées ou demi-journées travallées puor cqhaue salarié concerné.

Ce dmnucoet puet être réalisé sur tuot support, l'employeur aanyt l'obligation de le tneir à la dtipoirossn de l'inspecteur du traival pnnadet une durée de 3 ans.

Modalités de pisre des journées ou demi-journées de reops

Afin de rcseepetr ce frfoait et cotpmé tneu du nbrome de jros daenvt être travaillés sur chuaqe période annuelle, le salarié dpssioe d'un nmrode de demi-journées ou de journées de reops calculé et indiqué aanvt que débute la période annuelle.

Pour ointber ce nmrode de journées ou de demi-journées de repos, il cionvent de déduire du nrbmoe de jros sur l'année, le firfoat convenu, les jorus de rpoes hebdomadaire, les jros fériés ansii que les jros de congés payés légaux aquulexs le salarié puet prétendre.

Les journées ou demi-journées de rpoes dnot dssipoe le salarié snot piesrs en cinntou ou séparément, cpmote tneu de son autonomie, et après inofaitormn écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son ancsbee ne puerrbt pas le bon fntnemeoincnot de l'entreprise et ddneame la prsie d'un juor de rops au mions 7 jros olaeurvbs à l'avance. Ce délai puet être réduit d'un comumn accrod ernte les parties.

Lorsque le salarié n'a pu predrne la totalité de ses jros de reops penadnt la période alnenlue définie et que le nbrome de jros travaillés dépasse le poafnld anuenl fixé, le salarié puet les rorepetr au cours des 3 pímerres mios de l'année suivante. Ce norbme de jros réduit le pofalnd auennl de l'année dnuart lueqalle ils snot pris.

10.6.3.3. Rémunération

Les salariés se vionet pspeoror une rémunération alnlnee faofriartie qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération mniimum coetnnnlneve majorée de luer niveau, échelon et cienfeoict (voir grllie des srlaeais contovenenlis : la rémunération miimum cnvennlolentie srea arroidne au supérieur par sucoi de simplification). Le tuax de mjaoartion srea de 15 %. La mriaojaton srea appliquée à la rémunération alluenne du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de froinur la psritoaten de tiavarl cprasenorrdot à la msiosn qui lui a été confiée, acnuue seipsuosn du caonrtt de tiaavr inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, sleon la répartition ciisohe par le cortant de travail, ne puet entraîner une reneute sur salaire.

Pour les foaiftrs à 218 jours, la veular d'une journée entière de tiaravl srea calculée en disvniat le salarie de bsae réel meesnul par 22, et la vualer d'une demi-journée en le dsanviit par 44.

Lorsque le foaifrt est inférieur à 218 jours, le sarliae de bsae réel msueenl est divisé par le nmrode myoen mseuenl de jorus coneuvn (contractuellement).

Le salarie de bsae réel meneusl copsdnearnot à la rémunération à leulqlae le salarié puet prétendre puor un mios de tiavaral clmpoet (hors prime, intérressement, treizième mois, etc.).

Le bulleitn de piae diot fiare apparaître que la rémunération est calculée sloen un normbe aneunl de jorus en précisant ce nombre.

Le traavil exeeccpinotnl de nuit, le dhnmcaie ou un juor férié n'est pas intégré dnas la rémunération de bsaie du salarié : la possibilité d'y rroecrur diot firae l'objet d'un acord préalable etre l'employeur et le salarié. Ce traaval eenxtnpiocel doernna leiu à une rémunération supplémentaire cenuonve ernte l'employeur et le cadre.

10.6.3.4. Rachat de jorus

Le salari é puet vreenoonmailtt rcnneor à une piarte de ses jruos de repos, son eoylpmeur pnauuo aecctr ou non de les lui racheter. Cttee rnociaeotinn diot être décidée amennlueenlt d'un cmmuon aocrd entre les petairs en précisant le nrmboe aneuln de jruos de tiavarl supplémentaires qu'entraîne ctete rnotienioacn asini que la ou les périodes aelenulns sur lqueelsles elle porte.

Le salari é aanyt renoncé à une ptaire de ses jorus de repos, dnas le cdare d'un aavnnet à son coatnrt de tiavarl perçoit, au puls trad à la fin de la période aennulle de décompte, un complément de slraie puor chque juor de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, puor chque juor de tavairl en puls ainsi effectué, à la valuer d'un juor de srialae réel foarirataf convnu, lquel ne puet être inférieur au sairale miunmim cinnoeenvontl majoré dnas les cnntiodis de l'article 10.6.3.3 (15 %), aevc un complément de moaijtaran asoutnbsiat à une maartoijojn tlaote de 25 %.

10.6.3.5. Contrôle de l'application du faifrot et modalités de svui de la cgrhaedetravail (1)

Le salari é fuiorn à l'employeur un relevé menesul de ses journées et demi-journées de tiraval et de ses journées et demi-journées de rpoes ou d'absence, établi de manière que l'employeur puisse s'assurer du forfait.

Ce dceumont iviudeindl de siuvi disugtnie bein les juros travaillés, les jruos de reops et les jruos de congés légaux ou conventionnels.

Ce dumeocnt est un des éléments pteartnmet d'assurer un contrôle de l'organisation et de la crghae de taviral par l'employeur. Il pteermrta en ortue d'apprecier la répartition de la caghe de tairavl sur le mios et l'année.

La craghe de tivaarl est adaptée au nrobme de jorus de tairavl et frea l'objet d'un sivui régulier par le supérieur hiérarchique du salari é concerné. La hiérarchie srviua également régulièrement l'organisation du traavil du salari é et veeirla au rpeecst des durées memliains de rpoes obligatoire.

L'employeur s'assurera du suivi de la chagre de tvarail en vnaellit à ce que l'amplitude journalière n'excède pas 13 heures, suaepotnxies prévues par les acerltis L. 3131-1 et L. 3131-2 du cdoe du travail, l'amplitude journalière s'entendant comme "le tpems de la journée de travail", ce qui icnult le tpems de taviral efctifif mias aussi "ce qui dépasse le tpems de traavil effectif"(pauses, déplacements...).

Au minos un erniteetn inudvieidl est organisé par l'employeur aevc chuae salari é en firofat en jrouos cqahue année. Il prote netmnmaot sur la carghe de tiraval du salari é, la répartition de cttee crgahe sur le mios ainsi que sur l'année, l'organisation du taavrl au sien de l'entreprise, l'amplitude journalière, l'articulation entre activité plloneseinforse et vie pnrelnlosee et familiale, ainsi que sur la rémunération du salari é.

Il petetrmra d'apprecier la cohérence de la carhge de tarval aevc le normbe de juros de travail.

D'autres etenenrits poournrt être réalisés, sur dedamne du salari é aaynt cloctu une cnnotievon de fiafort en jours, neomanmtt en cas de moafcitiodn de la répartition de sa charge de taavirl sur le mios ou l'année ou en cas de madciftiooin imtanrtroe de ses fonctions.

Le bltiulen de piae ou une anxxee récapitule au cours de la période alnlneue le nmorbe de jrouos pirs et le nmrobe de juros rsnaett à prendre, aifn neatomnmt de fioeavrs la psrie de l'ensemble des jruos de rpeos dnas le conrnat de l'exercice.

10.6.3.6. Rpoes qieitodn et haeamiorddbe

L'employeur s'assure du repcest des dsniioistpos légales et réglementaires en matière de reops qeudtoin et hebdomadaire.

A la dtae de sairtgune du présent avenant, il est rappelé que la réglementation en vuuegr prévoit que le salari é diot bénéfici d'un tmeps de ripes qetiqoidun d'une durée mimlaine de 11 hueres consécutives et d'un tpmes de ripes herbadmdiaoae d'une durée maimlnie de 35 heeurs consécutives.

10.6.4. Edreancment snas référence hoarrie

La ntuarre très spéciique de la moisisn confiée à cniaetrs salariés de la brchane et les modes petruircials d'organisation du tarival les canceront jnistefiu que cetiarne règles reieavlt à la durée du tivaral ne luer senoit pas applicables. Les ptrieas sitgaainres siougnlnet que cttee etixoepcn ne diot pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés llqeueuss dnivoet poiuovr bénéficier d'une réduction efficteve de luer tpems de traavil et rllpaenpet le rôle déterminant de l'encadrement dnas la msie en oeuvre de la réduction du tpems de tvarail dnas les entreprises.

10.6.4.1. Cedras concernés

Sont concernés les cdaers dreaitins classés au neaivu VII de la gllrie des csilafostcailns de la présente cvnoitneon collective.

Les ceadrs dtniaeagris répondent aux 3 critères cuflmaluits svtanius :

-leur snot confiées des responsabilités dnot l'importance ipilmque une gdarne indépendance dnas l'organisation de luer emlopi du tpems ;

-ils snot habilités à prndree des décisions de façon lireengamt anumotoe ;

-ils perçoivent une rémunération se suitant dnas les nuivaex les puls élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer enepsrite ou luer établissement.

Les salariés concernés possèdent une délégation de piroouvs et relèvent de l'une des deux catégories svaetiuns :

-titulaire d'un mdaant saocil et en piossoffen d'un crtaont de tavairl ;

-salarié non tiurtaile d'un manadt scoial dnot la hetuaur des responsabilités eagne par ses anctios la totalité de l'entreprise.

10.6.4.2. Rémunération

Le slaraie des pesnrolnes visés ci-dessus puet être fixé snas référence au nmobre d'heures travaillées puor la période de piae considérée. Les salariés se veoint pooespr une rémunération anlelune fraifoatrie qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération mniumim cooetvlnninel majorée de luer niveau, échelon et cfcconeijet (voir glrlie des seiralas ceeoilnvnons : la rémunération mmuiuin cotilnnleonne srea airdore au supérieur par scoui de simplification). Le tuax de mootarajn srea de 15 %. La mjotrioaan srea appliquée à la rémunération annullee du salari é. Il teint cmopte des responsabilités confiées au salari é dnas le cardre de ses fonctions. Le slaarie mseenul est iduinteque d'un mios sur l'autre. Le bletuin de piae diot fiare apparaître que la rémunération est snas référence horaire.

10.6.4.3. Durée du tiraval

Les cdares dnteiagrs snot expressément eulxcs des diotpniossis légales et réglementaires cncneranot la durée du travail, le traavil de nuit, les reops qtiouiden et hdedrabaiome et les jruos fériés. Ils ne snot pas sioums à la journée de solidarité.

Ils bénéficien, en revanche, des dtsonoiipsis cancoernnt les congés payés, les congés puor événements familiaux, l'interdiction d'emploi avant et après l'accouchement, les congés non rémunérés, le cmopte épargne-temps, l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail.

(1) Altirce étendu suos réserve de l'application des dsoosnipitis

Article 10-7 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

En complément des dioostpisins de l'article 5. 1, les frias de déplacement snot remboursés siot sur jfisctatiuf des fiars réels, soit, aevc acord de l'intéressé, suos frmoe d'une indemnité cneonuve préalablement snas que cttee fomulre pisuse léser le cadre. Une avance sur frais safinuftse srea accordée à la dmdneae du cadre.

- de 1 à 7 ans révolus : 2 / 10 par année dpiues la dtae d'entrée ;
- de 8 à 15 ans révolus : 4 / 10 par année dieups la dtae d'entrée ;
- 16 ans et puls : 6 / 10 par année dieups la dtae d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement puor les careds ne puet dépasser la vleaur de 18 mios de traitemet.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valuer d'au minos 6 mios de salaire, le cehf d'entreprise arua la possibilité d'en étaler le paient.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le peemrir veenermst ne dvera pas être inférieur au mnnaont de l'indemnité prévue par les texets pirs en acloapptiin du cdoe du traavil sur le congédiement.

En tuot état de cause, il ne puet être inférieur à 3 mios de salaire. Le règlement du slode srea payé dnas un délai de 3 mois.

Article 10-7 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

En complément des dpiotisnoss de l'article 5. 1, les faris de déplacement snot remboursés siot sur jufaisititcf des faris réels, soit, aevc aroccd de l'intéressé, suos frome d'une indemnité cnuveoe préalablement snas que cette fruolme piusse léser le cadre. Une anacve sur fiars saifsufnte srea accordée à la dedanme du cadre.

Article 10-10 - Indemnités de congédiement

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Pour le cuclal des indemnités de congédiement, se rtereopr à l'article 9. 2.

Les modalités particulières aux cdears snot indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mios :

- de 1 à 7 ans révolus : 2 / 10 par année duieps la dtae d'entrée ;
- de 8 à 15 ans révolus : 4 / 10 par année duipes la dtae d'entrée ;
- 16 ans et puls : 6 / 10 par année dpieus la dtae d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement puor les caedrs ne puet dépasser la velaur de 18 mios de traitemet.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la vuaelr d'au monis 6 mios de salaire, le cehf d'entreprise arua la possibilité d'en étaler le paient.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le pireemr vsnmeeret ne dreva pas être inférieur au mnntaot de l'indemnité prévue par les texets pirs en apialcpiont du cdoe du tivaral sur le congédiement.

En tuot état de cause, il ne puet être inférieur à 3 mios de salaire. Le règlement du sodle srea payé dnas un délai de 3 mois.

Article 10-8 - Maladie prévoyance

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le prsoennel cadre bénéfice du régime de prévoyance prévu à l'article 6. 2 du présent avenant.

Article 10-11 - Reclassement

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Pour les modalités d'application, se rropeetr à l'article 9. 1.

Article 10-9 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Pour les modalités d'application, se reotrepr à l'article 9. 1.

Article 10-10 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Pour le cuclal des indemnités de congédiement, se rpetorer à l'article 9. 2.

Les modalités particulières aux credas snot indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mios :

Dans le cas de spsiusnoerps d'emplois, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10. 10 srea réduite de moitié puor le cdrae reclassé au sien de la brnahce à l'aide de son epeomyulr dnas les ctnooindis sveuitnas :

- le rsceemesnlat diot être réalisé snas déclassement ni petre de saarlie ;
- l'intéressé prroua reefusr ce rceeesalmst au puls trad au trmee d'une période pbriorate de 6 mois.

En cas de navueou congédiement snas fuate gavre ivnrnaeent monis de 2 ans après son reclassement, le cdrae porrua

réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

- le montant de l'indemnité de congédiement due par le deuxième employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit au total à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Article 10-12 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Une clause de non-concurrence évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une personne d'un autre poste de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise gagne la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte, voit ou non, ne puisse apporter à une autre entreprise les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une autre fonction concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an et doit faire l'objet d'une clause précisant la délimitation géographique dans le contrat ou la liste d'engagement.

Cette clause n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité plus élevée spéciale égale à 5 / 10 de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours des 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas d'un licenciement non provoqué par une faute grave ou lourde (1), cette indemnité est portée à 6 / 10 de celle mentionnée tout ce que le cadre n'aura pas retrouvé un nouveau emploi, cela dans la limite de la durée de non-concurrence.

Le chef d'entreprise, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoit une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir par écrit ce dernier dans les 30 jours qui suivent la date de la présentation de la liste recommandée si l'agent a rompu le contrat de travail ou la démission du cadre.

(1) *Tous les éléments de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprétée par la Chambre de commerce et d'industrie de la Cour de cassation (Cass. soc. 11/02/09, n° 07-42584) qui indique les sanctions pécuniaires.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article 10-13 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Les salariés cadres classés aux niveaux VI et VII ne bénéficient pas de prime d'ancienneté. Cette dernière a été incluse, à la fois pour les salariés cadres en fonction avant la signature de l'avenant n° 45 et pour les salariés cadres embauchés après la signature de l'avenant susvisé, dans les modalités communiques correspondants.

Chapitre XI : Classifications

Article - Section I : Définitions générales des niveaux et des échelons

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Pour une meilleure compréhension du présent chapitre, quelques termes sont à préciser :

1. Cénotaphie (donnée objective)

La cénotaphie est caractérisée par un titre homologué correspondant au poste proposé :

- diplômes (éducation nationale) ;
 - titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
 - certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), conformément à l'annexe de l'accord formel entre la branche professionnelle.
- Il est rappelé qu'il existe 3 moyens permettant d'obtenir une certification :
- la formation initiale ;
 - la formation continue (notamment par le biais de Formfroid) ;
 - la VAE.

2. Tnieolgirmoe

Expérience :

L'expérience est caractérisée par la maîtrise des savoir-faire opérationnels (administratif, commercial, technique, organisationnels, etc.) liés au poste dans lequel l'activité sera réalisée.

Compétence métier ou fonction :

La compétence résulte de la connaissance de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de savoir comment faire professionnels, mais en particulier pour réaliser une activité avec des moyens alloués et une aumône définie.

Compétences transversales éventuelles :

Les activités peuvent porter sur la mise en œuvre des compétences transversales à plusieurs métiers et fonctions telle l'autonomie, l'organisation du travail, la coordination d'activités. Ces compétences transversales peuvent de plus être développées quand la responsabilité augmente.

3. Méthode de lecture

Les niveaux, échelons et catégories sont attribués aux salariés par rapport au poste effectif occupé dans l'entreprise et non en référence aux fonctions dont les intéressés sont titulaires.

Un salarié employé à un poste communiqué à sa charge est donc classé au niveau auquel il est prévu la création d'un poste.

Il est donc entendu que, par certification, il convient d'entendre les catégories telles que définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et concernant notamment l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée et des formations d'encadrement.

Le classement au sein d'un niveau tient compte, entre autres, de la complexité des tâches, de l'expérience professionnelle, des compétences et des responsabilités confiées, de l'autonomie.

4. Révision

Les parirteaens scaiouox cnvneienont de se rievor puor eaixnmer les éventuels detfsneiotocynnmns du présent arcocc dnas un délai immxial de 2 ans.

Article - Section 1 : Définitions

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Pour une milruelee compréhension du présent chapitre, quelques tmeres snot à préciser :

1. Cciioefatrtin (donnée objective)

La ceritiootfcان est caractérisée par un trtie homologué cprsnadreont au psote proposé :

- diplômes (éducation nationale) ;
- trtie pnsefsreioonl du ministère du tairval (certificat de fmrtaoion professionnelle) ;
- cteiaicfrt de qotucafilaiin peslsrlnoonfiee (CQP) ;
- trite homologué du CFI de la cbhmare de cormecme et d'industrie de Paris (CCIP),

conformément à l'annexe de l'accord fmotaorin alapiclpbe à la bhadre professionnelle.

Il est rappelé qu'il extsie 3 mnyeos petntmerat d'obtenir une cttoirciaien :

- la ftrmoioan iitailne ;
- la fmoraiotn conuitne (notamment par le baiis de Formfroid) ;
- la VAE.

2. Tgoirelimnoe

Expérience :

L'expérience est caractérisée par la maîtrise des savoir-faire opérationnels (administratif, commercial, technique, organisationnels, etc.) liés au psote dnas lquel l'activité srea réalisée.

Compétence métier ou fotioncn :

La compétence résulte de la coimasobnn de connaissances, de

savoir-faire opérationnels, de soiavr cmmtaooeturpx professionnels, msie en ?uvre puor réaliser une activité aevc des mnoeys alloués et une antmoioue définie.

Compétences tlensrsearvas éventuelles :

Les activités pveuent mertte en ?uvre des compétences tavrseralsens à priuesuls métiers et fntooncis telle l'autonomie, l'organisation du travail, la coroitiordan d'activités. Ces compétences tselnreasavrs pneevut de puls être développées qnaud la cialfaissction augmente.

3. Méthode de lurctee

Les niveaux, échelons et ccifeientofs snot attribués aux salariés par rroapp au potse etcfieff occupé dnas l'entreprise et non en référence aux cancirtofties dnot les intéressés snot titulaires.

Un salarié employé à un ptose crdsnoerpaont à sa cirfaiocetn diot oroibieglmetat être classé au mños au seuil d'accueil mainmil prévu puor la cieiftroatcn en question.

Il est bein eentndu que, par certification, il cienvont d'entendre les ciftctroiniaeas tleles que définies par les tteexs législatifs et réglementaires en viuegr à la dtæe de la siantugre de l'accord et cnoannrcet nmneatmot l'enseignement thenqicie et psreoniomesnl dnas la spcialité exercée et des fnoctinos d'encadrement.

Le cmleaseenst au sien d'un nivaeu teint compte, etnre autres, de la complexité des tâches, de l'expérience professionnelle, des compétences et des responsabilités confiées, de l'autonomie.

4. Révision

Les ptrnaeieras siucox cnvnnineet de se rovier puor eamixer les éventuels dennotensncoifmys du présent arccod dnas un délai mamxial de 2 ans.

Article - Section II : Seuils d'accueil en début de carrière des titulaires de diplômes professionnels

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Les posets de ctete gllire snot siot au grree masculin, siot au gnere féminin, mias il est bein eetdnru que cquuhe intitulé de psote est vaalble asusi bein puor le psrneneol malucsin que puor le pnroeesnl féminin.

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des csnoegis seiplms et détaillées fianxt la narute du tavaril et des mdoes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par luer simplicité ou luer répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de tauavrx seipmils et élémentaires. Le csnelaemst dnas les échelons tenit ctpome : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire sddaiattsne 1er degré
	Le tavaril du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune fmaooitn préalable n'est rqseuie	C	186		Chauffeur-livreur, aide mneotur	Aide-comptable, employé (e) de bureu

II	D'après des ituconnrsits de traival précises, exécution d'un tiraval qualifié constitué par un eelnbmse d'opérations dvsriees rtpoebuerldcs	A	195	Le ceeamnslst dnas les échelons triet coptme : -de l'expérience prsfeneilsnlooe du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa praaptcioit aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyautier, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire sidrstadane 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être calpbae de cateotsnr une anioalme et de la sailgner	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent tenchi que, comptable 1er degré, employé seircve aacht
	Il doit contrôler les résultats de son tviraal tuot en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur fsroirgite 1er degré, metonur dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyautier beaurr 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de tuarvax complxes intégrant une alnysae du beoisn et ctmoapront différentes opérations à coinbmer en foionct d'un ocjetif à atteindre. Le salarié peut être amené à srspieuvr et/ou cornodenor le tivraal d'autres personnes.	A	225	Le cnlesmaet dnas les échelons tenit cmptoe : -de l'expérience psfoosneenlirl du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tnaent copmte des mynoes alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur csiinutsie 2e degré, tuyautier braseurconfirmé, électricien câbleur confirmé, agent tnehiqice BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé adimasiitrrnf confirmé, geonniasrtie de soctk
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement prsulies compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des cpomets à son supérieur hiérarchique et fait prevue d'initiative et d'autonomie dnas la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant ceuf d'équipe fiirtsgore 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une msisoin sloen des icstitourns de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit friae pevrue d'initiative, d'autonomie et du snes des responsabilités	A	260	Le cesalnsemt dnas les échelons tinet cmpte de l'expérience pfrselinoolnese du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés cnnois ou en conformité aevc un dsoseir tihenuce	Technicien d'intervention 2e degré, ceuf d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dsseauinetr cenotcpion exécution, teecchiinn méthode, qualité, sécurité EHS, grsioinatnee serevics 1er degré, secrétaire de dioicrtn
	Il possède une eiexpste thicqunee rnecnoue qui lui peremt d'adapter des méthodes, de psrooper des siltonous nevleulos et de les mertte en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le cenfocieict 260 aevc une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, ceuf d'équipe 3e degré	Charge d'affaires 1er degré, gsearnitinoe scieervs 2e degré
IV	Il peut être amené à seerpsiuvr et/ou cdooennorr le taavir d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le cfoicneeift 280 aevc la faculté de prsoopor des siolnouts tneqecuihs nouvelles)		

V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou stratégiques et opérationnelles.	A	320	L'évolution du salarié se situe au niveau de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détecter des besoins techniques et humains.	Responsable travaux 1er degré, responsable unité aérial	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les réaliser de manière satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion.		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de soutien inférieur et vis-à-vis des sous-traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nécessaires et de les mettre en œuvre.		
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience pour rentrer dans la catégorie située à l'obtention de sa certification.		
VI*	Sont visés les salariés : - titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; - dans le cas d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience pour rentrer dans la catégorie située à l'obtention de sa certification.		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience pour rentrer dans la catégorie située à l'obtention de sa certification.		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VI*						
	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges domaines dans sa spécialité. Ces fonctions nécessitent son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le classement dans les échelons suivants : - des responsabilités confiées ; - de la complexité des activités et de leur technicité ; - des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2e degré, responsable unité technique	Chargé d'affaires 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial, responsable services 2e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même					
		B	430			

		C	460			
	* Se référer à l'article X-2 de la coinevnotn ctllcvieoe naolntaie					
VII	Correspondant à des compétences imptetrano et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le calesemnst dnas les échelons tient compte : -du niaevu de responsabilité ; -des capacités de ciadnroooin et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, dcuterier teuiqhnce	Cadre dirigeant, dietecurr commercial, directeur srvicees
	Les crades de ce naeivu snot caractérisés par leurs capacités de décision et de gesiotn dnas l'entreprise	B	600			
	Ils snot placés suos l'autorité dtcreie du cehf d'entreprise	C	700			

Article - Section 2 : Grille de classifications et postes

Les postes de cttee grrlie snot siot au gnree masculin, siot au genre féminin, mias il est bein eedntu que cuaque intitulé de psote est vbaalle assui bein puor le pneoensrl mauicln que puor le peonsnerl féminin.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes sepmis et détaillées fxaint la nutrae du tivraal et des mdeos opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de taauvrx smpelis et élémentaires. Le cneselsmat dnas les échelons tinet cptome : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire snstrtdaadi 1er degré
	Le traavil du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune fmiotaorn préalable n'est ruseqie	C	186		Chauffeur-livreur, aide mteour	Aide-comptable, employé (e) de beuaru
II	D'après des icnsituntros de tiavarl précises, exécution d'un traavil qualifié constitué par un elbnmese d'opérations dveeriss rebluecirptos	A	195	Le ceslaemsnt dnas les échelons triet cptome : -de l'expérience peolfesrlnnsoie du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa ppaiitaorctin aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyautier, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire ssntidardate 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être cablage de caoetnstr une amainole et de la sniagler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent tnechi que, comptable 1er degré, employé sevicre aacht
	Il doit contrôler les résultats de son tivraal tuot en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur firrgistoe 1er degré, mnouter dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyautier buaersr 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial

III	Exécution de tavarax clexemops intégrant une ansylae du bisoen et trapnomot différentes opérations à cibemnor en footninc d'un ociebjtf à atteindre. Le salarié peut être amené à seiveuprs et/ ou coodenrn le tvarail d'autres personnes.	A	225	Le ceselamnst dnas les échelons tinet cotpme : -de l'expérience poorslnienfse du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tnneat ctpmoe des mnyeos alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuiinisste 2e degré, tuyautier braseurconfirmé, électricien câbleur confirmé, agent tqcnheue BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé artadmisinif confirmé, gesaortiinne de sotck
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des cpmtoes à son supérieur hiérarchique et fait prouver d'initiative et d'autonomie dnas la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant cehf d'équipe fgrstirioe 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission solennelle des intitutions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités	A	260	Le csaeelsnm tnas les échelons tneit cmpte de l'expérience pionorenlefslse du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un descriptif technique	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, directeur exécution, technicien méthode, qualité, sécurité EHS, gérance services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expérience technique renouvelée qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coefficient 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré, gestionnaire services 2e degré
IV	Il peut être amené à servir et/ ou coordonner le travail d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coefficient 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)		
V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se reflète en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des unités de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détecter des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit pourvoir des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion		

	Responsabilité tuceinhqe ou de goeitsn vis-à-vis du psnnrooel de qialuaoiicftn inférieure et vis-à-vis des suos tinaatrts	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le cfcionifeet 340 avec la capacité de psooperr des spécifications nuveolels et de les mertte en ?uvre		
	Seuil d'accueil puor les jeeuns diplômés accédant à un elmpoi de crade		370	Jeune diplômé, anayt monis de 12 mios d'expérience psensoilorlenfe dnas la bncrhae stuiie à l'obtention de sa citiorfaticen		
VI*	Sont visés les salariés : -titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de secnod clcyt usriiveanrtie ou d'écoles) ou de naieveu I (diplôme de troisième clcyt uaseirtiinvre ou d'écoles) délivré par l'éducation nionaatle ; - daopsinst d'une expérience pnlefolsoeirnse inférieure à 36 mios au sien de la brchane (au ttrie de tuot tpye de cratnot de travail)		375	Jeune diplômé, aynat etnre 12 et 24 mios d'expérience pionlrlsofesee dnas la brchane stuiie à l'obtention de sa cetrcoatfiiin		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mios d'expérience ponnolefresile dnas la barnhce siute à l'obtention de sa cietfortcaiiin		
	* Se référer à l'article X-2 de la cvoontienn cocilvtele naonitle					
VI*						
	Assume la gtoesin d'un ou psuelirus sutceres d'activité de l'entreprise ou de très lregas fncinoots dnas sa spécialité. Ces fnnocoits iepinluqmt nécessairement son anmoitue et sa hutae technicité couplée à des qualités de getison et d'animation.	A	390	Le cslnsmaet dnas les échelons tenit cpomte : -des responsabilités confiées ; -de la complexité des activités et de luer technicité ; -des compétences d'organisation, de gotsien et d'animation miess en ?uvre	Responsable travaux, 2e degré, rlaonssbpee tnqueiche	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, cehf de projet, rosspblneae commercial, raopnblesse srceives 2e degré
	Il est placé suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui puet être le cehf d'entreprise lui-même		B	430		
			C	460		
	* Se référer à l'article X-2 de la cvnnoetion cltoeivcle nitoanlae					
VII	Correspondant à des compétences iapnromets et à une expérience étendue anisi qu'à un huat nieau de responsabilité	A	500	Le cnsaseelmt dnas les échelons tient ctpome : -du niaeuv de responsabilité ; -des capacités de cooaintrodn et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, deiecurtr tcehqinue	Cadre dirigeant, dereuictre commercial, directeur secivers
	Les craeds de ce neaivu snot caractérisés par lures capacités de décision et de gstoein dnas l'entreprise	B	600			
	Ils snot placés suos l'autorité ditrcree du cehf d'entreprise	C	700			

Article - Section III : Grille de positionnement des postes

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Il est rappelé à titre lmrniiiae que la glirle de pinsoenoetmnit des piaciuprx petoss n'est pas etxuihsvae et diot être msie en roiltean aevc la grllie des définitions générales des naiuevx et échelons. Il est en ourte rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un ptsoe classifié sleon piurlses degrés est fcntoion de la complexité des tâches accomplies, du nveau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience aqciuse sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fbrtaicain	Personnel commercial, étude et tihnechnices	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire sntsdtidaare 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de buaeru
II	A	195	Monteur, tuyautier, basreur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire sdittrasndae 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent tqncuehie	Comptable 1er degré, employé siercve achat
	C	210	Monteur dép. frrotsigie 1er degré, moeuntr dép. ctuiinssie 1er degré, tauyueutr baruesr 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. fgtsirroe 2e degré, menuotr dép. ctnisiuie 2e degré, taeuyuyutr bseuarr confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent thuqcinee BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé aitnsaiimdrft confirmé, gnonriasete de stok
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), cehf d'équipe fsiortrigie 1er degré/suppléant, techincien d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, cehf d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, distneaseur ciconotepn exécution	Gestionnaire scvieres 1er degré, secrétaire de diritoen
	B	280	Chef de travaux, cehf d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire svicres 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable taarvux 1er degré, ronlaepsbse unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, rsplbeosane serevics 1er drgré	
	B	340			
	C	365			
VI	-	370	Voir aitlcre X-2 de la cniovneton ciecollvlte ntaianole		
	-	375			
	-	380			
	A	390	Responsable tuarvax 2e degré, rlebopansse tuneqhcie	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, cehf de projet, rsnlboseape cmraoimcel	Responsable seervics 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, dtucreeir technique, decieutrr cceammiro		Cadre dirigeant, dteeirucr srveceis
	B	600			
	C	700			

Article - Section 3 : Grille de positionnement des principaux postes

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Il est rappelé à trite lairminie que la glrile de ptesnmnooint des pnupraiix ptoes n'est pas ehsutaixe et diot être msie en rlaleton aevc la grllie des définitions générales des nvieax et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution

du salarié sur un ptsoe classifié soien piuleruss degrés est fcontion de la complexité des tâches accomplies, du niveau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience aisque sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de faaciotorbn	Personnel commercial, étude et tehicnecins	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire sdisnraattde 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau
II	A	195	Monteur, tuyauuteur, bsuearr 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire sdrantsdatie 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent thuincqee	Comptable 1er degré, employé screvie aahct
	C	210	Monteur dép. forrigstie 1er degré, mueontr dép. ciisintse 1er degré, tuytuuaer buerasr 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. frisrgoite 2e degré, munoetr dép. ctuiisnsie 2e degré, teutauuyr beurasr confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent tnqchiuee BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé aiatirstnidmf confirmé, gsoetinnriae de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), cehf d'équipe fstiorrgie 1er degré/suppléant, tienhcicen d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, cehf d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, deuaeissntr ctpecooinn exécution	Gestionnaire sveirces 1er degré, secrétaire de dretcoiin
	B	280	Chef de travaux, cehf d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire secvreib 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable turaavx 1er degré, rlsbpaoñese unité aeetilr	Chargé d'affaires 2e degré, roeblnpasse scevires 1er drgré	
	B	340			
	C	365			
VI	-	370	Voir atrlcie X-2 de la cotnonvien clllctoivee nalotniae		
	-	375			
	-	380			
	A	390	Responsable tvruaax 2e degré, rbealsposne tchueqine	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, cehf de projet, rpssbleonae carcomiæml	Responsable svreiecs 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, duetrceir technique, duiceetrr crmoiaecml		Cadre dirigeant, drtcueeir sirceevis
	B	600			
	C	700			

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Article - Section 4 : Seuil d'accueil à l'embauche

Toute personne ayant une ciafterocitin et/ou une expérience différente ou supérieure au pfoi du psote proposé srea au miunnum aciluilece au siéul cnrpoadeorsnt setetincrmt aux caractéristiques du poifrl de ptsoe qu'il ercrex ea dnas l'entreprise.

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au minimum de l'embauche (expérience qu'au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Catégorie de métiers froids, ceinture d'air et vêtements techniques environnementaux	Métiers techniques environnementaux	Métiers sociaux
Salarié sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans expérience en rapport au poste proposé		2 ans révolus	I C 186	I C 186	I C 186
		5 ans révolus	II A 195	II A 195	II A 195
		10 ans révolus	II B 210	II B 210	II B 210
Salarié avec expérience en rapport au poste proposé et sans expérience	V		II A 195	II A 195	II A 195
	IV		III A 225	III A 225	III A 225
	III		III C 245 *	III C 245 *	III C 245 *
	II		IV C 300 **	IV C 300 **	IV C 300 **
	I		Voir article X-2 de la convention collective nationale		
Salarié sans expérience en rapport au poste proposé et sans expérience	V		I A 176	I A 176	I A 176
	IV		I A 176	I A 176	I A 176
	III		I A 176	I A 176	I A 176
	II		I C 186	I C 186	I C 186
	I		I C 186	I C 186	I C 186

(*) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé bac + 2 ou équivalent puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau III, échelon C, coefficient 245 de la grille de classification. L'entreprise assure le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son accès à l'autonomie. Il bénéficiera d'un internat jusqu'à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera au niveau IV, échelon A, coefficient 260. Les entreprises ont la possibilité de passer le jeune diplômé au coefficient 260 avant la fin de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu son diplôme au niveau bac + 2 ou équivalent par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sauf réserve qu'il soit complet, ne sera pas autorisé à la période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau IV, échelon A, coefficient 260.

(**) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé licencié professionnelle/IFFI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assure le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son accès à l'autonomie. Il bénéficiera d'un internat jusqu'à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera au niveau V, échelon A, coefficient 320. Les entreprises ont la possibilité de passer le jeune diplômé au coefficient 320 avant la fin de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu sa licence professionnelle/IFFI par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sauf réserve qu'il soit complet, ne sera pas autorisé à la période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau V, échelon A, coefficient 320.

Article - Section 5 : Cœur de métier - Correspondance niveaux éducation nationale certifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Cette liste vise à répertorier les principales certifications existantes ou ayant existé. Les certificats non listés doivent être mesurés en rapport avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau d'éducation nationale. En cas de doute, il est recommandé de prendre contact avec l'organisme ayant délivré la titre (ou certification).

Niveaux Éducation naontlie	Titres/ cnitoarficeis			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qflioauactiin pnlsorinoseele	Commission natlainoe paitirare de l'emploi et de la fraitmoon pselnineflrosoe
Niveau V	<p>Nouvelle dénomination : CAP ? installateur/ (trice) fiord et cienontinemdont de l'air</p> <p>Ancienne dénomination : CAP ? firod et caaimoitsln</p> <p>BEP des tqhneecius du firod et du coedmonienntint d'air</p> <p>BEP équipements teiecnqhus énergie (ETE) dtynomiae friod et caliiotsamtn</p> <p>BEP monteur/ dépanneur/ (euse) en forid et ciasltiitaomn</p>	<p>Nouvelle dénomination : titre pnrssfooeienl (TP) d'agent de mnaceinate en chauffage, vaintitleon et cliimsotiaatn (0)</p> <p>Ancienne dénomination : titre pefnssooneril (TP) ou ctcieifart de fiomtraon pesnnloelsiorfe (CFP)</p> <p>CFP agnet de manneicntae et d'exploitation en ceionneintmndot de l'air (0)</p> <p>TP anegt de maennitacne en cmnendnintioet de l'air (0)</p> <p>Titre professonienrl (TP) monteur dépanneur/ (euse) fsgroiite</p> <p>TP monteur-dépanneur/ (euse) en caotasmiliitn</p>		
Niveau IV	<p>Nouvelle dénomination : brevet piressoofnenl ? installateur/ (trice) dépanneur/ (euse) en foird et cionomenntdet de l'air (1)</p> <p>BAC PRO ? technicien/ (ne) du firod et du cimonoiednnent de l'air</p> <p>BAC PRO ? technicien/ (ne) en iaotlantsiln des systèmes énergétiques et cualeitmqs (2)</p> <p>BAC PRO ? technicien/ (ne) de mtnnaaceie des systèmes énergétiques et cuaeqitmls (3)</p> <p>Ancienne dénomination : brevet phoneosfirsel monteur/ dépanneur/ (euse) en friod et clatasimion (1)</p> <p>BAC PRO ? énergétique option A : ianltlotsan et msie en ?uvre des systèmes (2) énergétiques et celuaitqms</p> <p>BAC PRO ? énergétique Option B : Gieostn et matieancne des systèmes énergétiques et celiutmiaqs (3)</p> <p>BAC PRO ? minneantae des aalpeirs et équipements ménagers et de collectivités</p>	<p>Nouvelle dénomination :</p> <p>TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en friod et équipements de ceunsiis psnrfoonelisles (4)</p> <p>TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en foird cieormacml et citoiaitmalsn (5)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de meatainnce en chauffage, vtlieointn et cisimaltaotin (6)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de mtciaennne d'équipements de chauffage, de cttoislmaian et d'énergies rlovbeenelaus (7)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de minacntneae en multimédia et électrodomestique (8)</p> <p>Ancienne dénomination :</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention en équipements de ciuenss pseleoesnnolirfs (4)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention en firod cmemoacrl et cstatiioamiln (5)</p> <p>CFP ? technicien/ (ne) d'intervention et de mnacentanie en cnemintnideoont d'air (6)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention et de macaeitnnne énergétique en cnomeinonnedtt d'air (6)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de mianneantce en cgaahffue et en cioiaslmtian (7)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de mcennatinae en appareil électroménager (8)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention en fiord iteunirsdl</p>	<p>Accord 15 mai 1991 : CQP carrier/ La Châtaigneraie, munoter dépanneur/ (euse) d'équipements ffirogquieres de trpnosrat</p> <p>PV n° 10 : CQP Carrier/ La Châtaigneraie munoter dépanneur/ (euse) d'équipements friofqrueigs de toansprt</p>	<p>PV n° 11 : ttrie GERTA pyas de Rance/ La Ftoinnae des euax</p> <p>Technicien/ (ne) d'intervention sur les aprplieas d'équipements ménagers et de collectivités</p> <p>PV n° 12 : trtie cnrete des firtomanos iteledlusins technicien/ (ne) en mtinananece des ionnisatatlfs ffqoeriugriis ou en forid et genadrs ciisenus</p>

Niveau III	<p>Nouvelle dénomination : BTS ? fildues énergies dtiouqome (FED), option : froid et cnodmteininneot de l'air Ancienne dénomination : BTS ? fluides, énergie, enimvnnerneot (FEE) option B : génie climatique, option C : génie frigorifique, option D : mniantcanee et gtoesin des systèmes fuduqeilis et énergétiques. BTS ? équipements tcquiehens énergie (ETE) option C : froid et ctoiimlatasin BTS ? froid et coiamstiiatn DUT ? génie tuqreimhe et énergie</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mtnnienaaace et exolatoipitn culaimiqte Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mnenanitace en cdeomineontint d'air</p>		<p>PV n° 6 : trtie école La Mcache à Loyn ingénierie et cioudutne d'affaires PV n° 8 : tirte école La Mchae à Loyn vendeur/ (euse)/ négociateur/ (trice) irnaeaiontnl PV n° 9 : tirte IRECO/ GRETA sud Isère concepteur/ (trice) en ingénierie de rraeotstaun dnas les esnerteiprs de cinesuis prlnelifooosesnes PV n° 14 : trite CNAM/ Lycée La Fantnioe des euax frgoisrite chargé (e) d'études et de ciiltisaamton</p>
Niveau II	<p>Ancienne dénomination : DSFI ? diplôme supérieur du froid Idiuernstl (IFFI. ? CNAM) (9) Licence pefnoorleslnsie énergie et génie climatique, oitpon froid, ctisamtloain et contrôle de secivre Pour les atuers licences, vior la liste en anexne</p>			<p>Nouvelle dénomination : Titre ? rlssboaepne de conception, msie en palce et maacennnité des ilnltiatsnoas frfguiioqries et climquauiets (IFFI. ? CNAM) (9)</p>
Niveau I	Diplôme de spécialisation ingénieur en génies fguiifrqiore et cutlimqiae (IFFI)			

TEXTES ATTACHÉS

Annexe au chapitre XI de la convention collective nationale du 21 janvier 1986

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Cmome le prévoit la stcioen II du chpiarte XI " Cicsiaonlsfitas " de la cntnoiveon cecovtille ntioalane des ersetnpriets d'installatioen snas fabrication, y cimoprs entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéraulique, thermique, frugiqfroe et connexes, les tuelaritis des diplômes du naeviu III de l'éducation ntilaanoe (circulaire du 11 juleilt 1967) snot classés en piosition d'accueil au nieau IV, échelon A, de la grrlie de classification.

Toutefois, considérant la ddnamee particulière de la délégation ploarnate sur le B.T.S., argumentée par une isffcsuanine de pratique, qui, de façon temporaire, puet exerecr une pesée non négligeable sur les erpteieress de fablie taille, il est amids par dérogation que le jneue débutant ttialrue du B.T.S. pussie être classé pndnaet une période d'adaptation maxamlie de six mios au

Avenant n° 10 du 28 novembre 1990 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 28 nov. 1990

Les oatgrnanoisis représentatives d'employeurs et de salariés, considérant l'importance ftaae-mdnlonne à aoccedrr au développement et à la sécurité de l'emploi, ansii qu'à la fioatrmon et à la piormtoon professionnelle, instituent, en conséquence, une ciocommssn nioantlae praiaiture de l'emploi et de la fomtioarn pliesfleronnose anyat puor miisson d'étudier et de pposoerr tuos mnyses peratemntt la msie en ourvee d'une piitqloue adaptée dnas les daioenms considérés.

- a) Csioomoptin et fnneinomenotct de la commission.

La cosmmsioin est composée de représentants parnaoutx et de dueux représentants de chaque ooaniagtirs snlaydice ; elle porura en tnat que de bsieon se fiare assesitr d'experts, puor tuos les ascepts de la misiosn ; le nmobre de ses exxperts srea fixé d'un cuommn aroccd ernte les parties.

Ctete coisimsmon se réunira, au minos dueux fios par an. Une ou pruuuslies réunions eanitridraorxes pnoourrt avior lieu, à la dademne de tiors oartaioisnngs au minimum. Les osiranaongts poarentlas aosruenmst la cgrahe matérielle du secrétariat de la commission.

Les modalités de représentation et de piaatcropicin à la cimimossion piirrtaae de l'emploi sneort réglées solen les

nieau III, échelon C, de la grille.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Cette mesure, qui a puor oebjt de régler des cas extrêmes, diot garder un caractère liiaitmf ; il est donc recommandé de n'y ricoeurr que de façon ploulecnt et après épuisement de tuote artue solution.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 1986

Cteenciosns que ctete dtosiiiopsn particulière ne puet conitetusr qu'un pilatalf de durée et de portée limitées, les pretias cneoiennvnt :

- qu'elles anigrot dnas le crdae général de l'reus responsabilités puor régler ctete qoesuitn de cliaoifscstian au miuex de l'intérêt des salariés ;
- qu'elles se rrrnveoet puor exeinamr la stiue à denonr à cette annexe dnas un délai mixaaml de tiors ans.

dosstiinois de l'article 1-6 de la cooetnniv collective.

Il est expressément connevu que la cmsosiomn définira ultérieurement, par règlement intérieur si nécessaire, les meony de son fonctionnement.

- b) Aiourtittbn de la comsisiomn en matière d'emploi.

La csmmooiisn naanolite piirrtaae a netmmnoat puor tâche :

- de pteermtre l'information réciproque des oanngitrsaois sur la suitaotn de l'emploi dnas la poiferson ;
- d'étudier la staiotuin de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rrapot anenul srea établi ;
- d'examiner en cas de liimentceecns collectifs, les cdtoniinos de la msie en ouvree des menyos de recanslsmeet et de réadaptation.

- c) Ariitbtuotn de la cimsosomin en matière de farmotion professionnelle.

La comsoimisn nnaailote pritraiae a nenamotmt puor tâche :

- d'étudier les bisones et peeipvtsecs de la pssefroin en matière de fitoomran professionnelle, particulièrement en ce qui cnrecoe les ancotis de fitaroomn et les qaiclfiautons qu'elle jueg piareirirtos et puor llesleuques un bilan srea réalisé ;

- de fomurelr tuetos obvostreains et pnoosiptoirs uelits à la mobilisation, à l'adaptation et au développement des myoens en

Accord du 15 mai 1991 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syialndce nanaotile des eteeirnspes du froid, d'équipement de ciuneiss pnosisllenefores et du ceneinontnoimdt de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et nitnaoal du foird (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération des tuleraarvils de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée Froce ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des sianctyds chrétiens de la métallurgie et priates seriimlas CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tihnceceins de la métallurgie CFE-CGC.

Chapitre I : Institution des certificats de qualification professionnelle

Article 1 - Création des certificats de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Les compétences pnerelifebonsoss aicsequs dnas le cadre d'un ctonart de qcailifiutan pneeuvut être rnenoeucs et sanctionnées par des citetcriafs de quatfioaicln professionnelle.

Les oaoagsninirts représentées à la cmosisiomn ntiaalone paaritrie de l'emploi et de la fiaomtorn poofresilnense (1) snot sluees habilitées à ppeosorr la création de ccaertifis de qlofauiactiin porfnoeslenilse (2).

Toute poiprotison diot cpooemrtr un ciaepr des cehrgas pédagogique.

La décision de créer un CQP est psrie par la CPE

(1) Ci-après désignée CPE (2) Ci-après désignés CQP

Article 2 - Délivrance du certificat de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Conformément au pctrolloee d'accord du 27 nvbemore 1984 sur les ftnooriams en alternance, la clcunsoion d'un caotrnt de quicaatlifiin dnnoe leiu à la cooniumcaimtn par l'employeur du doessr à l'O.M.A. (1) dnot il relève, en vue de la psrie en cahgre financière de la formation.

Ce diosser crpoenmd noenmtamt :

-un expmlirae du présent aocrcd puor que l'O.M.A. pssuie vérifier l'existence du CQP cpnsrdrooeant à la ftoiramont prévue par le ctanrot de qliuiatiofcanc;

-un btieulln d'inscription aux emxanes rplemi par le jeune salari qui sutihaoe oenibtr le CQP ;

matière de formation.

Tout salarié ne puet oibnetr un CQP que s'il a siivi la famtrooin qafiajutne et siatfaist aux eexmans dnas les citndnioos cfeonmros aux pnrtprociesis du cehair des caghers pédagogique.

La CPE mnntaae duex représentants (un patronal, un salarial) auquel s'ajoute un eenagsnnit de l'école en cahrge de la fomriaton puor l'organisation des eanmexs nécessaires à l'obtention des CQP

Elle délivre les certificats, qui snot imprimés à l'en-tête de la CPE
(1) *Onmrsgae mausuuitealtr agréé.*

Article 3 - Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Le système des CQP institué par le présent acrocd diot poiovur être adapté de manière suploe et rpdiae à l'évolution des bisones en fmotioarn et en qiiuilctoaan de la profession, tuot en csvorneat une stabilité sfasitnfue dnas le tpmes puor petrmtre aux erritepesns et aux jeuens concernés de pgermimmraor leurs décisions.

Aussi, cuahqe CQP est créé puor duex ans au trmee dleequiss il se tvuore :

1° Siot renouvelé par ttciae reconduction, puor une durée équivalente ;

2° Siot supprimé par la CPE ;

3° Siot rocidnuet puor une durée équivalente, après nuoevl eamxen du ciehar des chegars pédagogique et suos réserve des miioiofcands que la CPE puet décider d'apporter à celui-ci.

Les oisanntaogis représentées à la CPE peveunt à tuot meonmt dandemer la moiidaitfocn des cehairs des cehgras pédagogiques existants. Ces mcoindiofaits snot agréées ou refusées par la CPE

Les onramsgies dauriteespns de formotian doseisnpt d'un délai de toris mios puor s'y conformer, à cetmpor de la dtae de la décision de la CPE

Les salariés inctsirs après ce délai ne ponorrut obnetir le CQP si la foamiotrn ou l'examen cpntreadrosions ne snot pas comreofs au cihair des chgares asini modifié.

L'éventuelle décision de la CPE de seirupmpr un CQP ou de meofdiir son chiear des chrages pédagogique n'empêche pas la foraomtin d'être menée à son terme dnas les ctoniindos ialtnmneeit prévues, dès lros qu'elle a commencé avnat la dtae d'effet de cette décision.

Article - Chapitre II : Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

dans les classifications

En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Une gnatirae mmnaliie de cslesamnet s'applique également au taurilite d'un ciicefatrt de quiautfaiclon professionnelle.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Le texte du présent aoccrd srea déposé à la dioicretn départementale du tviaarl et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du cisonel des prud'hommes de Paris, dnas les ciodnniots prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Le présent aocrd entre en viuegr le 15 mai 1991.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

Les parteis stiaiganres s'engagent, dnas le cadre des aecrlts L. 133-8 et sautnvis du cdoe du travail, à etefcefur snas délai les démarches nécessaires puor otbeinr l'extension du présent accord.

Annexes

Article - Qualification de monteur-dépanneur et maintenance des équipements frigorifiques de transport

En vigueur étendu en date du 15 mai 1991

La csommssoiin paitarie de l'emploi reconnaît :

- la qualafiicaitn puor l'installation et la mantncnieae des équipements fugrifqerios de tsporrnat ;
- le référentiel pédagogique (qui se déroule par un cnotrat de qtuicioafaln clonu entre l'entreprise, le crtene de fomtioarn et l'intéressé, suos la fomre d'un conartt à durée déterminée de vingt-quatre mios de faomroin en antarenclé) :
- première année : 5 périodes de 4 simeanes à l'école ;
- deuxième année : 4 périodes de 4 snmeiaeas à l'école) ;
- et sa cfttiaorcein : cette ctaicoiftren est attribuée par un jruy paairtie composé d'un tcieichnen aaniutemr de formation, d'un représentant des salariés, d'un représentant parantol mandaté par la C.P.E. Elle entraîne puor le bénéficiaire la qicaioliafutn de monteur-dépanneur 3e degré, cficefienot 225, nvaeu 3, échelon a (équivalent au baccalauréat pfoioensenrl de l'éducation nationale).

Les élèves qui n'obtiendraient pas le catiefcrit se veinarret rtemtere par la C.P.E. une aaetsttton de fin de stgae par le jruy paritaire.

Article - Formation des monteurs-dépanneurs - Le tuteur

En vigueur étendu en date du 13 juin 1991

Décret cnnnoeacrt le rôle du tuetur puor les cattrons de qaiitfcuioaln ponslsrefnloeie (CQP).

Précisions complémentaires :

-le tuetur atpeniaprt olrieiamgnteobt à l'établissement dnas leeql tiravalle le jenue ;

-son rôle est essentiel. Il diot posséder, non sneleuemt une autorité psoeosilnelrnfe reconnue, mias assui des qualités de ccumoatmionn et de pédagogie ;

-un teuutr puet s'occuper de duex jnuees au mmaiumx ;

-à cauque début de cycle, les nueaovux teuerts bénéficieront d'un satge de fitomraon sur luer rôle et la pédagogie à l'école " La Châtaigneraie " ;

-le tuteur dvrea en pcitreualir vérifier le nevau des acquis du jneue au fur et à mesure, et ce en rieltaon aevc le pammorrg effectué à l'école. Puor ce faire, il drvea cencosrar au moins une hruee par seamnie au juene dnot il a la responsabilité ;

-il décrira dnas un ciehar de satge les différents truavax confiés au jeune, l'évolution dnas la difficulté de ces tauvrax et les résultats obtenus. Ce caheir frea la naetvte ertne l'établissement et l'école et srea présenté à la coimsimson pirtraie le juor de l'examen.

2° Ntoe éliminatoire

10/20 : sur les matières techniques.

3° Mneoyne générale

La meonyne générale de 10/20 étant rqseueie puor avoir le diplôme.

4° Rémunération

Ancienneté dnas le cotrrnat (valeur au 1er décembre 1990 puor 39 herues par semaine) :

-1er semestre.-60 % du SIMC : 3 239 F ;

-2er semestre.-65 % du SIMC : 3 509 F ;

-3er semestre.-70 % du SIMC : 3 779 F ;

-4er semestre.-75 % du SIMC : 4 049 F.

N.B. : SMIC-31,94 F par hreue au 1er décembre 1990, siot 5 397,86 F puor 169 herues par mios (39 hreues par semaine).

5° Voyage-Séjour

L'employeur spurpote les fiars de séjour et le voagye aller-retour dpeuis son établissement jusqu'à l'école.

Le jnuee stpuopre des éventuels rteruos puor les week-ends pndenat la période effectuée à l'école.

N.B. : Cuex qui n'obtiendront pas le diplôme se vronert rtremee une aatsetoitn de fin de stage délivrée par le jruy paritaire.

(1) Phsare eucxle de l'extension par arrêté du 21 octobre 1991.

Avenant n°14 du 11 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipement de cuisines et de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et national du foird (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération générale des métiers et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniques de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des salariés chrétiens de la métallurgie et métiers CTFC ; FTM-CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Le présent accord définissant un espace de garanties supplémentaires et obligatoires, les entreprises ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un contrat complémentaire, notamment pour assurer à l'article 7 de la convention collective nationale des métiers du 14 mars 1947 (garantie décès) ou à toute autre garantie (rente éducation, retraite conjointe, frais de santé, etc...) ainsi que la couverture des charges partielles et/ou spéciales afférentes aux particularités résultant de la garantie " Arrêt de travail ".

Article 1 - Régime de prévoyance - Définition des garanties

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1997

1. Incapacité temporaire-Longue maladie.

Est considéré comme attent d'une incapacité temporaire totale du travail le salarié qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie et peut prétendre au bénéfice du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Il est versé au salarié en arrêt de travail une indemnité journalière qui s'ajoute à celle de la sécurité sociale.

Durée de l'indemnisation.

Le versement de l'indemnité prend effet à compter du premier jour d'arrêt de travail, avant même l'indemnité versée par la sécurité sociale.

L'indemnisation est versée jusqu'à la reprise du travail par le salarié, et au plus tard jusqu'au 1.095 ème jour, sauf si l'origine de la maladie ou de l'accident. Elle couvre l'individu est reconnu invalidé par la sécurité sociale, ou lorsque cette dernière déclare ses droits à la pension vieillesse au titre de l'inaptitude, et en tout état de cause au 65 ème anniversaire du salarié.

Montant de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire est fixée du dernier salaire annuel du salarié, revalorisé pendant la maladie sur la base de l'évolution des rémunérations de la profession pour la catégorie de l'intéressé. Son montant global est établi de la façon suivante :

100 % du salaire net, taux A, taux B (compte tenu des

éléments de la sécurité sociale), sans pouvoir être ni supérieure ni inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. (1)

2. Congé de maternité.

La salariée en congé de maternité pré-natal et postnatal perceoit pendant toute la durée du congé légal, une indemnité journalière qui viene s'ajouter à celle de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fixée du dernier salaire annuel, tel qu'il est défini ci-dessus, revalorisé pendant la durée du congé sur la base de l'évolution des rémunérations de la profession pour la catégorie de l'intéressé.

Son montant global est établi de la façon suivante :

-100 % du salaire net imposable, taux A, taux B (compte tenu des prestations de la sécurité sociale), sans pouvoir être ni supérieure ni inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. (1)

3. Invalidité permanente.

On dirait à une indemnité complémentaire les salariés qui :

-bénéficiant de la protection de la sécurité sociale d'une partie d'invalidité et sont classés dans la 2ème ou 3ème catégorie ;

-bénéficiant de la protection de la sécurité sociale, dans le cadre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle, d'une rente d'incapacité permanente assurée d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %.

Durée de l'indemnisation.

L'indemnisation est versée tout au long que le salarié perceoit une pension ou une partie de la sécurité sociale et jusqu'à la retraite nationale par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité au moins égal à 2/3 ou d'un taux d'invalidité égal à 100 %.

Elle cesse à la date d'effet de la pension versée de la sécurité sociale au titre de l'inaptitude, et au plus tard au 65ème anniversaire du salarié.

Montant de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire est fonction du dernier salaire annuel d'invalidité du salarié.

Si la garantie " Invalidité " prend le relais de la garantie " Légitime maladie ", le salaire de base qui sera au décompte de la première pension est celui versé, sans discontinuité, du précédent au précédent de la garantie " Longe maladie ".

Si la garantie " Invalidité " ne prend pas le relais de la garantie " Légitime maladie ", le salaire de base qui sera au décompte de la première pension est obtenu à partir du dernier salaire annuel d'invalidité, revalorisé suivant l'évolution des rémunérations de la profession pour la catégorie de l'intéressé.

Le montant global de la pension versée est le suivant :

Maladie et accident de la vie privée (2ème et 3ème catégories) :

-100 % du salaire net imposable, taux A, taux B (compte tenu des prestations de la sécurité sociale), sans pouvoir être ni supérieure ni inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. (1)

Maladie permanente et accident du travail :

-100 % du salaire net imposable, taux A, taux B (compte tenu des prestations de la sécurité sociale), sans pouvoir être ni supérieure ni inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. (1)

Règle de limitation.

Lorsque le salarié, bein que rncouenu par la sécurité slcoiae en état d'invalidité, rneredp une activité professionnel, la pseraotitn complémentaire puet se cmluer aevc son nevaouu revenu, Mias le ttoal de ce dernier, de la poeitsratn complémentaire et de la peinson ou retne sécurité sociale, ne puet dépasser 90 p. 100 du drneeir saarlie burt d'activité, revalorisé.

En cas de dépassement, la preatstoin complémentaire est réduite à due concurrence.

4. Décès.

En cas de décès d'un salarié avaut son 65è anniversaire, ou en cas d'invalidité prnaemtne et absolue, il srea versé aux bénéficiaires un ciatpal dnot le mtnaton est fixé à :

-100 p. 100 du siarlae de bsaе qellue que siot la sutioatin de la famille.

Le sairale de bsaе est égal à la smmoe du sialare burt tatol des duoze deiernrs mios d'activité. Il est revalorisé siuvnat l'évolution des rémunérations de l'entreprise puor la catégorie de l'intéressé paenndt la période cimsproe entre l'arrêt de taivalr et le décès.

L'indemnité prtmeeanne et asuolbe se définit ainsi :

-soit la satioiutn d'invalidité rcounene par la sécurité salcoie en 3è catégorie (art. L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale) ;

-soit la suitioatin d'incapacité ptarnemnee au tirte d'un anideccct du tviaral ou d'une mldaiae pelelosofsinnre rnuacenoe par la sécurité silcoae aevc un tuax d'incapacité égal à 100 %.

Si le caatipl est versé lors de la msie en invalidité pteaenrmne et absolue, il n'est puls dû au mnemot du décès du salarié. Tuot salari qui csresea son activité dnas le cardre de l'accord isnprtoseeirnfol du 6 sepbrmrte 1995 bénéficiera de pilen dirot de la graitnae décès jusqu'à son soixantième anniversaire.

Pour les bénéficiaires de l'accord insfrsnetpieeonorl du 6 sbptermee 1995, le siaarle de référence sernavt au caulcl du cipatal décès est la rémunération brtue des duzoe derriens mios d'activité.

Pour les bénéficiaires de l'accord irrnonsotnisefeepl du 6 spbmreete 1995, les paaeairtnrs saioucx ont décidé par mrseue de siifopiltmacn que l'intégralité des csotioitans petraalos et slaaalreis csorneprdonat à la durée toalte de la ginratae et calculées sur le sralaie meyon des dozue mios précédent la ciaossetn d'activité (en deorhs de ttoue pimre liée à cette dernière) srneot imputées en totalité sur la dernière piae du salarié bénéficiaire.

Le tuax de ciotiotasn allpibcpae srea cliei en viugeur à la dtae du départ du salarié.

(1) A deatr du 1er jevianr 1998.

Avenant n° 15 du 6 mai 1994 relatif à la modulation de la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sncyadlie nalatonie des erreeisptnrs du froid, d'équipement de cneiisus polnsrisenleefs et du cnniooteniedmnt de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et naiaotnl du foird (SGNF).
Syndicats signataires	CFE - CGC ; FSNM - CTFC ; CGT - FO.

En vigueur étendu en date du 24 juin 1994

Les ptreias signataires, après avior rappelé que la sutrcrute de la bhnrcae ponofnelrlsiese rosepe sur une activité saisonnière ne camoprtont pas mions de 80 % de taruavx programmés tnat sur certainhs qu'en craotnts d'entretien, considèrent que l'aménagement du temps de trvaial ctiontuse un myeon approprié pneetrrmat aux etsreirepns du scuteer d'activité :

Article 2 - Régime de prévoyance - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La coatoisitn est asisse sur les slaieras burts des salariés cdreas et non cdraes aaynt puls d'un an d'ancienneté.

Elle s'élève à 1,10 % puor la trhance A ; 2,17 % puor la tnhcrae B, à raoisn de 55 % puor l'employeur et 45 % puor le salari.

Article 3 - Institutions gestionnaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Il est mis en plcae un régime de prévoyance puor l'ensemble des eertnsipers de la profession.

Le régime de prévoyance ctevnnonioel est géré par :

- CRI Prévoyance, 50 rtue de la Reine, P.P. 85, 92105 BOULOGNE-BILLANCOURT DEEDX ;

- gpoore Mgruoebdag Prévoyance, 7, rue Magdebourg, 75016 Paris.

Ces duex istntiituons snot agréées par arrêté du ministère des affearis socaels et de l'emploi.

Obligations d'adhérer et meserus transitoires.

Les eternsperis enrattnt dnas le champ d'application de la civtenoonn et n'ayant pas scousirt de caonrtt de prévoyance puor tuot ou piatre de luer personnel, à la dtae de siurtnage du présent accord, snot teeuns d'adhérer à cotepmr de cttee même dtae aux oiegmsrans de prévoyance désignés ci-dessus.

Les entreprises, dnot l'ensemble ou une piatre du psnoneerl bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la dtae de la sugtnirae du présent accord, aorunt le cohix :

- siot de ronrejide le régime cenonivnnoetl et d'adhérer à l'un des ogrnieamss gnteeoinasirs désignés ;

- siot de mtrree en conformité leurs cnrtatos eatxtnsis aevc les garneatis maimenlis définies dnas le présent ctrhaipe (art. 1).

- de fraie fcae aux viaaostrnis saisonnières d'activité liées aux fcoaluiintts du marché ;

- d'accroître luer compétitivité et de prouomvoir luer développement ;

- de piuoovr aorbbser au meuix les aléas dus aux ctnionmoiafrs de cednommas tdeirvas ;

- de cobirnuter au miiatnn et au développement de l'emploi, en vilenat à la cdiatoislonn de l'emploi ;

- de répondre aux différentes asitiapnros des salariés et de cebinruotr à l'amélioration des cioodntnis de vie des fmeems et des hemmos au travail.

Les pertais sanrgateiis catoetnnst que ces spécificités ont des conséquences sur les cdtinoions de tavaril des salariés et sur l'aménagement de luer tmpos de traival nécessitant la rrhecchee de soutiolns paennrt en ctpome les impératifs économiques des esiprtheres et les airaitpnooss des salariés.

Les ptaires snatgaieirs précisent en oture que le porsnenel concerné par cet aoccd crponemd tnat les pesonrens affectées à

la poioutdcrn (moniteurs-frigoristes, monteurs-dépanneurs, etc.), que le psreneonl d'encadrement y afférent.

Les pitraes sraitaegins etmsniet que le paln de frimooatn de l'entreprise diot prévoir et osnirager les anitocs de faotromin puor ptemrrtee au pneronesl concerné par la modaiolutn de prétendre à la firtmooan dnas les mêmes coinoidnts que les aurtes salariés. Les périodes de basse activité seonrt consacrées, dnas la mesrue du possible, au maximum à la formation.

Les ererintpses cieevonnnt que la muidotloan de la durée hdmaibedaoe du tvraial est une des réponses appropriées à ces spécificités, dnas la mesrue où clea preemt aux ernrseiets qui y snot confrontées d'adapter l'reus hreaoris en ftcinoon des impératifs et d'offrir aux salariés un ctiearn nrbome de cepoateintrrs prrpeos à améliorer leurs citinodnos de vie et de travail.

Les esrniretpes dnas lsequellls la mludiotaon est msie en place lneitiomrt le rroecus au psenornel tiameopprre (contrat à durée déterminée et intérim), dnas la muerse où l'organisation du taviral dnas l'entreprise, l'établissement ou le sircve concerné le permet.

Elles snigueolnt que le fiat de prévoir une moaoitduln dnas la ltiime mxiamae de quarante-six heures ne diot pas être interpréte cmome une icitniotan à aedpotr systématiquement ce plafond, mias diot être considéré comme un élément de spsleosue qu'il ceonvnt d'utiliser aevc dseicmernent et dnas la stricte meruse où l'activité de l'entreprise le justifie.

Afin de tneir compte de la sutotiaiin prproe à cahuqe entreprise, elles cnnonvnieet que le présent acrcod cunttssoie un crdae dnot la msie en ouvree dreva dhenor leiu à une négociation sur ctairnes pntos expressément mentionnés dnas le présent accord, et clea au naveiu de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1 - Durée du travail - Modulation

En vigueur étendu en date du 24 juin 1994

Afin de pnedrre en cmopte les données exposées dnas le préambule puor l'organisation du tmeps de travail, les enitprreess de la pessriofon ont la possibilité de muoedlr l'horaire hmreobdaaide de tivral eftecif au nvaeiu de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou prlusueis services.

1. Msie en oeruve de la mdouatloin

La msie en orevue de la mloaiudotn de la durée hdreboidamae du triaavl nécessite une irofmoaintn de la prat du cehf d'entreprise ou d'établissement qui précisera les ronsias mtvioant le rouers à la modiuotaln teells qu'elles snot exposées dnas le préambule.

A cttee occasion, le cehf d'entreprise ou d'établissement recherchera, au nvaeiu de l'entreprise, le tpye de cnetaiprotrs à ctete mlotoaduin et clea pamri cleels définies au praaghape 10 du présent article.

Pour les eretiepnrss anayt une représentation syndicale, les cortiprneteas supérieures à cleles fixées par le présent acrcod prnoourt être négociées.

Les poitns D, E, F snot ogtmaenbiolert appliqués aux salariés ptaanruqt la modulation. Les atrues ptuois snot en option.

2. Piirncpe

La muoaliotdn est établie sur la bsae d'un harroie haeamioddrbe

moyen, de tllee stroe que, puor chqaue salarié, les hurees effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se cpmmennseot arithmétiquement dnas le crade de la période de dzoue mios de mlauidoton adoptée.

3. Période

La période de moitouladn s'étend sur duoze mios consécutifs à dtear de la msie en ourvee de l'accord dnas l'entreprise et peut être différente seoln les établissements ou les seievrs de l'entreprise.

4. Potagaromimrn

Sur la période ci-dessus, la mooliadutn fiat l'objet d'une prairmogtammon idcianvtie préalable puaovnt (en tnat que de besoin) être modifiée ou affinée soeln un teablaus semestriel, trsiitereml ou mensuel. En cas de mdtiafoiicon d'horaire, les salariés drevnot en être informés au mnios qunize jours à l'avance.

5. Adplmtuie

La liimte bssae de cette moiduaotln est de 32 herues par semnaie et la litmie huate de 46 heuers par semaine.

6. Herues de triaval alecmoiips au-delà de la durée hboiameradde

Les hreeus de tvaarl effectuées au-delà de 39 heures, dnas la lmiite supérieure de matdouoiln qui a été retenue, ne snot pas considérées cmmoe hreeus supplémentaires.

Elles ne srptupneot pas les mtanjoiraos légales prévues par le pmeierr alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Les herues effectuées au-delà de la litime de la mdoluaiton qui a été rtuneee snot des heuers supplémentaires, dnievot être traitées cmome telels et s'imputent sur le citgnoennt annuel.

Le cningteont aeunnl d'heures supplémentaires pnuaoit être effectué snas atsioruitoan de l'inspection du tvraial est de 90 heures.

7. Rémunération

Compte tneu de la ftloticaun des hreaoirs qui imuipqle des écarts pstfiois ou négatifs par raroppt à l'horaire moyen de 39 heures, un cpomte de cnsoptioeamn est institué puor cuqahe salarié, aifn de lui aseusr une rémunération mulenlse régulée indépendante de l'horaire réel.

Le cmopte de comtepniosan iivedudinl est établi svanuit le picnirpe dtuirceer farnguit en annexe. Il fiat apparaître puor cuahqe snaemie de travial :

-le nrbome d'heures effectuées en période htaue ;

- le nmrboe d'heures effectuées en période bsase ;
- le nrbmoe d'heures effectuées en période nomarle ;
- le nbmroe d'heures codnorespnrat à la rémunération de la smienae ;
- l'écart de la sneamie entrte le nmbroe d'heures pratiquées et le nborme d'heures cdospenonart à la rémunération ;
- l'écart cumulé dpeius le début de la période de modulation.

Toutefois, lrsuoqe des heeours supplémentaires snot effectuées au-delà de la ltmiie supérieure de la mdloauoit qui a été retenue, les rémunérations crpntdrsaoeneos snot payées aevc le salarie du mios considéré.

En cas de période non travaillée telle que : arrêts maladie, accidents, congés légaux et cvlnoinentoens ou périodes de formation, dnonant leiu à ietsandoiinmn par l'employeur, cette ieosinitndman est calculée sur la bsaе de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée puor le cuacll de l'indemnité de Inciemeiecnt et puor le claucd de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ce cas, le cmopte de cnseipmoaotn du salarié est mis à juor d'après le nmrboe d'heures crodesnropant à la rémunération qu'il perçoit.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas apcocmli la totalité de la période de modulation, sa rémunération drvea être régularisée sur la bsaе de son tepms réel de travail.

Toutefois, en cas de lieecnencmit économique au cruos de la période de modification, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération réglée qu'il a perçue.

8. Arstnitez

" Dnas le cas d'un srievce d'astreinte tel que défini à l'article IV-3 de la ctninveoon collective, seleus sneort periss en copmte dnas la régularisation les hueers etemefneivfct passées en intervention. "

9. Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié oneiglbat à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le ctpome de csopieomtann de chque salari à l'issue de la période de modulation.

La stauoiitn de ces cpetmos fiat l'objet d'une infmoiotran générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du poeernnsl ou au pneonesrl concerné.

Dans le cas où la sotitiuan de ces cotmpes fiat apparaître que la durée de trviaal excède, en mnnyeo sur un an, 39 heerus par simanee travaillée, les hurees effectuées au-delà de cette durée ovrenut doirt siot au pmeeanit de ces heures, majorées de 25 p. 100 effectué au puls trad à la fin de la période aulnne de

moiloautdn asini que, le cas échéant, au roeps caeonupmster de 50 p. 100 prévu par le cdoe du travail, le tuot majoré de 10 p. 100, siot à une récupération équivalente majorée de 5 p. 100 :

$$(125 p. 100 + 50 p. 100) \times 1,10 \times 1,05.$$

10. Ctnearrtiopes

Les hurees de tvairal alpmoieccs au-delà de 39 heures-dans la liimte supérieure de la matoiluodn qui a été retenue, n'étant pas considérées comme des hereus supplémentaires-n'ouvertent pas droit aux mnoaroitajs légales prévues par le pmeerir alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail. Puor le pronesenl concerné par la modulation, les ctnoatreierps ceuvneons par le présent acord peuenvt être les suaetvns :

A. L'entreprise cerrehca à faire coïncider les récupérations en période de bssae activité aevc cnriaetes vnaeaccs scolaires.

B. Pdanent la période de bssae activité, l'entreprise s'efforcera d'organiser la pirputae des ponts. Ces pnots srneot rémunérés sur les hueres de récupération.

C. Peandnt la période de bssae activité, l'entreprise farriosva les daedmnes de tvairal à tmtes pieartl émanant des salariés et en pieltacirur le tiarval aux rehynts scolaires.

C. dsitioopisn rrroua par exelmpe ptetmrree d'accorder des congés snas sldoe le mercredi. Toutefois, elle ne s'appliquera que dnas la murese où l'organisation du taraivl dnas l'entreprise le permettra.

D. Chqaue crédit d'heures de maoltidoun en période de huate activité diot générer une récupération de 10 p. 100 dedeitss heures. Ces hruees de récupération snot à prrende en doerhs de la période de hatue activité.

E. Dnas le cdrae de la régularisation, le salarié qui oetrpa puor la récupération en période basse de ses hueers excédentaires bénéficiera d'une moairojatn de 10 p. 100 du tmeps récupéré si son cotpme iuidnvdeil de statioun fiat apparaître une durée excédant 39 hreues par smnieae travaillée.

F. Les salariés qui anuort acclpmoi au mmiinum 40 heerus de mtoaioduln et qui dedamnet à pednrre au monis tiors siaemnes de congés en période de basse activité, en acrcod aevc l'employeur, bénéficient de un juor de congé payé supplémentaire aux dsniipoosts légales.

11. Modalités pqaitreus de la msie en ovruée de la mdtoliuoan

La moliodatun est une possibilité dnot l'entreprise qui cisoit de la ptureiar diot négocier la modalité d'application des doisptoiniss prévues par ledit arccod de branche.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 24 juin 1994

1. Chômage partiel

La durée hebdomadaire maximum de travail, en moyenne de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, concernant la limite inférieure fixée dans l'entreprise ou l'établissement, n'aura puvoir être en dessous de 32 heures.

Seules les heures chômées, en dehors de la moutain programmée des horaires, peuvent, le cas échéant, être indemnisées dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

2. Poursuite des contrats à durée déterminée ou temporaire.

Avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 portant modifications de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale noaillne des entreprises du froid, d'équipement de cuisines et de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat générale et nationale du froid (SGNF),
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFE-CGC ; FNSM CTFC ; CGT-FO,

Article 3.2 - Essai

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Le contrat de travail n'est considéré comme conclu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :

- ? un mois pour les salariés classés aux niveaux 1 et 2 ;
- ? deux mois pour les salariés classés aux niveaux 3 et 4 ;
- ? trois mois pour les salariés classés aux niveaux 5, 6 et 7.

Les parties ont la possibilité pendant cette période de se séparer sans préavis ni indemnité.

Article 3.5 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence courante le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs de toute nature dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde ou pour démission.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant les périodes de stage, d'intérim, de contrat à durée déterminée ou de contrat emploi-formation précédant immédiatement l'embauche seront prises en compte au titre de l'ancienneté.

Article 3.6 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les dispositions du présent article s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ; leur contrat de travail devra préciser, si il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation horaire.

Lorsque le personnel n'aura pas acquis la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

3. Planification d'encadrement

Les modalités pratiques de la mise en œuvre de la modulation et des conventions s'appliquent au personnel d'encadrement concerné.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :
4 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
6 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
7 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
8 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
9 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
10 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
12 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
13 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
14 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
15 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
16 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
18 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté devra figurer à partir sur le bulletin de paie.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la base, d'une part, de l'heure coutumière du salarié plafonné à l'heure légal minimum et, d'autre part, du salaire minimum de l'emploi occupé.

Article 3.11 - Égalité de traitement entre salariés français et étrangers

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les employeurs veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi, et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

Article 3.12 - Emploi des handicapés

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

Article 3.13 - Emploi de personnel temporaire

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Le recours à l'emploi de personnes temporaires ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir directement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 4.3 - Service d'astreinte

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Compte tenu de la nature de la profession et de ses responsabilités vis-à-vis de l'utilisateur des installations, l'instauration d'un service d'astreinte peut être institué au bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cas d'un service d'astreinte régulièrement organisé par l'entreprise en direction des heures normales de travail, le dépanneur de garde, qui n'est pas tenu à une présence continue à

l'atelier, a dirot à une indemnité égale à cniq fios la vulear du pniot en viuegur puor 24 heurus d'astreinte et à la rémunération des heeurs passées le cas échéant à intervention.

Article 4.6 - Congés annuels
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

La durée des congés aelnuns est fixée à tntere jrouos oaervbulz puor les salariés ayant une année de taiavrl eitcfffet ou assimilé dnas l'entreprise au corus de la période légale de référence.

L'indemnité copeordtnsrane est égale au dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence. Elle ne pourra être inférieure au mnant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il vrea nmmteat être tneu cpomte du slarie anittet pendant la période précédant le congé et la durée etfifevce du travail.

a) Puor le prnsneeol n'ayant pas une année de présence au 1er juin, ou n'ayant pas travaillé de manière ctnione pendant la période de référence (1er juin ? 31 mai), le congé est calculé à roisan de deux juors et dmei ouvreals par mios de présence ou assimilé.

b) La période légale du congé paicrpnl aneun va du 1er mai au 31 octobre. Les deats de fmerertue ou de départ snot communiquées aux intéressés avnat le 1er mras de cahque année.

c) Hros le cas de frmeterue de l'établissement, le congé d'une durée supérieure à doze juors orvbeulas puet être fractionné par le cehf d'entreprise aevc l'agrément du salarié. Dnas le cas où le congé payé s'accompagne de la fumerree de l'établissement, le faorintmnnect puet être effectué par le cehf d'entreprise sur avis cfurmooe des délégués du pronnesel ou, à défaut de délégués, aevc l'agrément des salariés.

En cas de fractionnement, une fioartcn diot être au mions de duoze jruos olvbarues ctinnous et au puls de vingt-quatre jruos cpomris etnre deux jruos de rpoes hebdomadaire.

Cette frciaton diot être attribuée pdnnaet la période du 1er mai au 31 octobre de cuhqaee année. Les jruos ranest dus pneuvet être accordés en une ou prslueuis fios en dehros de cttee période. Si le fatminonrnceet du congé pipaircnl des vingt-quatre jorus est à l'initiative du cehf d'entreprise, il srea attribué duex jorus oerbuavls de congé supplémentaire lqusroe le nmbore de juros de congé pirs en deorhs de cttee période srea au minos égal à six et un suel lorsqu'il srea cimoprs ernte tiors et cniq jours.

d) À l'intérieur de la période des congés ci-dessus déterminée, l'ordre de départ est fixé par le cehf d'entreprise après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, cmpote tneu de la satoitun de fallmie des bénéficiaires, ntmoanmet des possibilités du cnjionot dnas le secuert privé ou puiblc et de la durée de luer sevrie dnas l'entreprise. Les cntjnoois tnlavilarat dnas une même eretipnsre ont diort à un congé simultané.

e) Le rppael d'un salarié en congé ne puet avoir lieu que puor un cas encxpeneiol et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a diort à duex jruos obavlrues de congé supplémentaire en sus du congé restant à courir, non ciropms les délais de voyage. Les fairs occasionnés par ce rappal lui snot intégralement remboursés.

f) Les asncbees provoquées par la fréquentation oribgliotae de cuors professionnels, d'instruction syndicale, de réunions syndicales, les périodes mriaiilets obligatoires, la mildaae et les acctdines du tvarial dûment constatés, les congés de maternité, les pminisoerss eennlelixocteps de corute durée définies à l'article 4-7 accordées au cours de l'année, ainsi que celels prévues par les lios et règlements en vigueur, snot assimilés à un tmeps de triaavl eitfcet puor le cacull des dritos au congés annuels.

Toutefois, le total des anbceses au ttire de la madiale ne diot pas dépasser trios mois.

g) Lousque le cornatt de tiaarvl est résilié aavnt que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé anuel auquel il aiavt droit, il diot recevoir, puor la fcaoritn de congé dnot il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cttee indemnité est due, qu'il y ait

lienccineemt ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une futae trudoe du salari.

h) Si un des juors fériés coeunvns à l'article 4-5 tombe un juor ovbuarle pendant la période du congé, le diort est prolongé d'autant et ce juor srea payé en puls du congé payé.

i) Les femems salariées âgées de mnios de vgint et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enant à charge, c'est-à-dire vnavit au fyot et âgé de moins de qnizue ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à une journée si le congé légal n'excède pas six jours.

j) Des congés supplémentaires payés sernot accordés aux salariés sur les bseas seiavnts :
? un juor de congé supplémentaire après vngt ans d'ancienneté ;
? deux juors de congé supplémentaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
? triors juors de congé supplémentaire après trtene ans d'ancienneté.

Article 4.7 - Congés payés spéciaux de courte durée
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les congés payés puor événements fumlaaiix snot les sutniavs :
? mgiaare du salarié : cniq juors ouvrés puor le salarié dnot le tarival habrdoimedt effectué sur cniq jours. Ctete durée srea portée à cniq jorus et dmei puor cuex qui eenftcueft cette seminae sur cniq juers et dmei de travail. Les pateris considèrent qu'aucune oatiqlbon d'astreinte ne prroua être accordée à ltdiae période de congé de l'intéressé ;
? mgiaare d'un eafnt : un juor ovubrlae ;
? décès du cjooint ou d'un eanft : qrtuae juros oavubrels ;
? décès d'un denscdnaet (autre que l'enfant) ou d'un ascendant, anisi que des beaux-parents : trios jorus olrbeavas ;
? décès d'un frère, d'une s?ur, anisi que d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur : duex juors olbuvraes ;
? sage de présélection maitirile : jusqu'à cuenrrnccoe de toris juros ouvrables.

À ces juros de congés puor événements fimaaiulx prévus par la covoietnnn collective, s'ajoute le congé de niasacnse ou d'adoption prévu par la loi et payé suvniat les dsoiipoinsts légales. Ce congé puet être fractionné.

Article 5.1 - Frais de déplacement
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les fairs de déplacement des salariés dnas l'exercice de leurs fincoinots snot à la cgarhe du cehf d'entreprise.

Pour tuot rapes pirs à l'extérieur du fiat d'un déplacement par nécessité de service, le salarié srea remboursé suos fomre d'une indemnité faiortfaire ou sur jcifsuiiatf dnas les ltieims prévues par la législation en veguiou ou snavuit les modalités hetiualbes de l'entreprise.

En ce qui ccoenrre les longs déplacements, les frias de repas et de Ingemoet soernt payés dermitneet par l'entreprise à l'établissement renteu par elle ou remboursés sur jcifisotutian ou par foirfat dnas les lemtis prévues par la réglementation en viugeur ou saivunt les modalités haluitbeles de l'entreprise.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger, un acorcd préalable etnre le salarié et le cehf d'entreprise précisera ces conditions.

En cas de déplacement dnas un tirriteroe où ne s'applique pas une législation de sécurité soailce et lsqoure ce déplacement diot excéder la durée panedt luelqale l'intéressé reste crvuet par la législation française, le cehf d'entreprise dvera prévoir des gnaeirats safsntufeis cnearncnot les rieqsus maladies, atcieddns ou décès.

Pour un déplacement de puls de cniq juros ouvrables, le salarié vrea être informé dnas un délai qui ne siot pas inférieur à trios jours ouvrables.

Article 5.2 - Temps de transport
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Lorsque le temps de déplacement se situe en dehors de l'horaire de travail, il n'est pas considéré comme du travail effectif (hormis le trajet entre le domicile et l'établissement de l'entreprise). Il n'est pas tenu compte, il devra être facturé basé sur la tarification minimum conventionnelle garantie par le coefficient de l'intérêt pour la prise en charge de la première demi-heure du matin et au soir.

Si le temps de transport dépasse ces durées, les heures supplémentaires sont indemnisées sur la base de la moitié du salaire horaire minimum conventionnel garantie par le coefficient de l'intérêt.

Les frais réellement engagés à la charge de l'entreprise sont payés après présentation éventuelle d'un bordereau justificatif mentionnant la partie des moyens de transport utilisés et les frais économiques.

En cas de déplacement de nuit, le paiement de la cotisation sociale à la charge du chef d'entreprise. Une avance peut être demandée pour le déplacement sera faite à ceux qui en font la demande.

S'il est fait usage, avec autorisation spéciale du chef d'entreprise, de véhicules personnels, le remboursement des frais de transport effectués sous forme d'indemnités kilométriques. Les taux de ces indemnités seront au moins conformes à ceux indiqués dans le barème des prix de vente kilométrique publié au Bulletin officiel de la sécurité sociale des impôts.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Le présent arrêté annule et remplace le précédent arrêté n° 13 du 11 juillet 1994.

Chapitre VI Maladie, accidents, prévoyance

Article 6.1 - Absences pour maladie ou accident
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Tout absence doit être justifiée dans le délai de trois jours, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ce délai entraîne le chef d'entreprise à prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident ne sont pas, pendant six mois, une cause de rupture. Après cette période toute rupture éventuelle de contrat de travail respecte les dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Le cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle est réglé par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'après le délai fixé ci-dessus le chef d'entreprise sera dans l'obligation de remplacer définitivement un salarié absent pour maladie ou accident, il devra respecter la procédure légale de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le chef d'entreprise devra verser au salarié, dont le contrat aura été rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intérêt s'il avait été licencié dans qu'il ait été observé le délai-congé.

Il sera versé en outre, si le remplacement nécessite de congédiement à l'issue de laquelle lui aura été donné droit à l'ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions prévues à la présente convention si la cause de cette résiliation est indépendante de la maladie ou de l'accident.

L'employeur a la possibilité de faire contre-visiter par un médecin

de son choix le salarié qui bénéficiera des prestations du régime de prévoyance pendant son indisponibilité. L'intérêt sera informé de cette contre-visite et pourra la refuser. Mais il prendra alors toutefois son droit aux prestations ci-dessous définies.

Article 6.2 - Régime de prévoyance, principe général
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Le présent règlement ne crée pas de droit des épargnés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, ayant plus d'un an d'ancienneté et âgé de moins de soixante-cinq ans, bénéficiant également d'un régime de prévoyance assuré par les organismes suivants :

- ? incapacité, longue maladie, invalidité ;
- ? congé de maternité ;
- ? décès.

Les modalités de ce régime de prévoyance font l'objet de l'arrêté n° 14 du 11 juillet 1994.

Article 7.1 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

1. Départ à l'initiative de l'employeur

a) La clause du contrat de travail à durée indéfinie inclut les conditions permettant la liquidation des droits aux épargnes de l'assuré au titre d'un licenciement. Si ces conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur constitue un licenciement.

b) Délai de préavis.

Il sera de trois mois.

La notification de ce délai en sera faite par lettre recommandée avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

c) Indemnité de départ en retraite.

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de tiers dixième de mois de salaire par année d'ancienneté.

En aucun cas, la somme de cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de sept mois de salaire.

2. Départ à l'initiative du salarié

a) La clause du contrat de travail à durée indéfinie à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension visée ne contient pas une démission.

b) Délai de préavis.

Il sera d'un mois minimum.

La notification de ce délai en sera faite par lettre recommandée avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

c) Allocation.

Le salarié qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui prend sa retraite reçoit une allocation de fin de carrière, dont le montant est fixé comme suit :

- ? dix ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire ;
- ? quinze ans d'ancienneté : deux mois de salaire ;
- ? vingt ans d'ancienneté : deux mois et demi de salaire ;
- ? vingt-cinq ans d'ancienneté : trois mois de salaire ;
- ? trente ans d'ancienneté : quatre mois de salaire ;
- ? trente-cinq ans d'ancienneté : cinq mois de salaire.

Article 8.2 - Maternité
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les congés de maternité sont accordés conformément aux

doipstoisins légales en vigueur.

La salariée en congé de maternité prénatal et postnatal, c'est-à-dire six semaines avant et dix semaines après l'accouchement, percevra pendant cette période, au titre du régime de prévoyance prévu au chapitre VI, la totalité de ses avantages nets, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Les salariées qui, ayant un enfant, ne peuvent continuer à travailler pour leur employeur et occupent momentanément un poste d'entretien ou une rémunération moins élevée ne bénéficient pas de déduction de salaire de ce fait.

Article 9.1 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

À l'issue de la période d'essai et hors le cas de faute grave ou lourde, le délai-congé réciproque est de :
? un mois pour les salariés classés aux niveaux 1-2 ;
? deux mois pour les salariés classés aux niveaux 3-4 ;
? trois mois pour les salariés classés aux niveaux 5-6-7.

Au-delà de deux ans d'ancienneté, il est alors que la définissent la loi et la présente convention, le délai-congé en cas de licenciement ne peut être inférieur à deux mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

En tout état de cause, le congé doit être signifié ou confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Le chef d'entreprise devra verser au salarié dans le contrat ayant été rompu par nécessité de recouvrement à la suite d'une absence pour longue maladie une somme égale à l'indemnité de préavis dans auquel bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'il ait été observé le délai-congé.

Article 9.2 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Tout salarié non cadre, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de congédiement dans les conditions suivantes (en dixièmes de mois) :
? ancienneté d'un an à moins de cinq ans : un dixième par année depuis la date d'entrée ;
? ancienneté de cinq ans à moins de quinze ans : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée ;
? ancienneté de quinze ans et plus : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée plus un dixième à partir de quinze ans.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même chef d'entreprise, l'indemnité de congédiement sera calculée par application des règles énoncées ci-dessus en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé, sauf déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité sera calculée soit sur la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence, soit sur la moyenne des dix derniers mois de présence, le plus bas étant retenu.

La rémunération bute pris en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage casuel tel que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

Article 9.3 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Pendant la période du délai-congé, le salarié peut, dans la limite de quinze heures par mois, s'absenter chaque jour pendant deux heures jusqu'à minuit où il a trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun

accord ou à défaut un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Elles peuvent d'un commun accord écrit être groupées en une ou plusieurs fois. Le salarié licencié qui, lorsqu'à la moitié de son préavis a été effectué, a trouvé un nouvel emploi peut occuper cet emploi trois jours après avoir dûment avisé par écrit son employeur. Dans ce cas, il percevra la paie et les indemnités correspondantes à la période effective de travail dans l'entreprise.

En cas de démission, le salarié pourra bénéficier des droits de rechercches d'emploi, mais celles-ci ne seront pas rémunérées.

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'un temps d'absence pour recherche d'emploi. La détermination de ce temps se fait par application d'un rapport aux deux heures en vue de la tâche à temps complet rapporté au temps de travail prévu par le contrat du salarié concerné. Le salarié ne pourra pas absenter que par heure entière.

Article 9.4 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 étendu le 11 avril 1972 et des accords du 21 novembre 1974 et du 20 octobre 1986, il est décidé que dans le cas où une réduction d'activité serait envisagée par l'employeur, celui-ci consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sur les mesures qu'il pourra prendre pour éviter ou limiter les licenciements et faire connaître la situation donnée aux avis.

Les salariés licenciés auront pendant un an, à compter de la date de leur licenciement, une priorité de rembauche. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront maintenir le désir d'utiliser de cette priorité dans un délai de quatre mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre dans un délai de six mois au recrutement par la lettre recommandée à l'offre qui leur sera faite.

Chapitre X Dispositions spécifiques et complémentaires applicables aux cadres

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux 6 et 7.

Article 10.1 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

En complément de l'article III-2, la période d'essai normale est de dix mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette prolongation soit acceptée de part et d'autre et qu'elle n'excède pas trois mois. La durée totale doit être fixée dans la lettre d'engagement.

Après un mois de période d'essai, le préavis réciproque est de quinze jours pour les périodes d'essai de trois mois, et d'un mois pour les périodes d'essai supérieures à trois mois.

Article 10.2 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Tout élément susceptible de modifier les conditions et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit.

Les réductions d'effectifs du contrat de travail ne peuvent être considérées comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.

La date d'application d'un délai d'un mois pour répondre à une offre d'embauche sera fixée par la lettre recommandée.

Article 10.6 - Maladie prévoyance

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Le prnsoenel crade bénéficie du régime de prévoyance prévu à l'article VI-2 du présent avenant.

Article 10.8 - Indemnités de congédiement
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se repoertr à l'article 10-2.

Les modalités particulières aux caerds snot indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mios :

- ? de un à spet ans révolus : duex dixièmes par année dpuies la dtae d'entrée ;
- ? de hiut à qzuiue ans révolus : qturae dixièmes par année dipues la dtae d'entrée ;
- ? szeie ans et puls : six dixièmes par année dpuies la dtae d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement puor les caedrs ne puet dépasser la vuluar de dix-huit mios de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la veular d'au mnios six mios de salaire, le cehf d'entreprise arua la possibilité d'en étaler le paiement.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le pirmeer vnersmeet ne drvea pas être inférieur au mtnanot de l'indemnité prévue par les tetxes pirs en acpaltoiipn du cdoe du tavrail sur le congédiement.

En tuot état de cause, il ne puet être inférieur à tiros mios de salaire. Le règlement du sodle srea payé dnas un délai de trois mois.

Article 10.10 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Une cilortaoabln lolyae iqulmpe évidemment l'obligation de ne pas friae bénéficier une miosan crnnectruoe de rmnegetnesneis pnaonrvet de l'entreprise employeur.

Par exemple, un cehf d'entreprise gdare la faculté de prévoir qu'un crdae qui le qttuie vniatlorneomt ou non puse aperot्र à une moisan circuoenrte les ciaacsenonsns qu'il a aucqses cezh lui et clea en lui itrndeisant de se pleacr dnas une mioasn concurrente. Dnas ce cas, l'interdiction ne puet excéder une durée d'un an et diot faire l'objet d'une caslue précisant la délimitation géographique dnas le conratt ou la lrette d'engagement.

Cette intciridteon n'est vaalble que si elle a cmome contrepartie, pndnaet la durée de non-concurrence, une indemnité mlesnluee spéciale égale aux cinq dixièmes de la mnneyoe mlusleene du treainemtt du cardre au cours de ses tiors dneriers mios de présence dnas l'établissement.

Toutefois, dnas le cas de lncemneiict non provoqué par une fatae grave ou lourde, cttee indemnité est portée aux six dixièmes de cette mneyone tnat que le crdae n'aura pas retrouvé un nvuel eompli et dnas la lmiite de la durée de non-concurrence.

Le cehf d'entreprise, en cas de cotiasen d'un corntat de tavral qui prévoit une casule de non-concurrence, puet se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cardre de la culase d'interdiction, mias suos ctnodioin de prévenir par écrit ce dreiner dnas les tenrte juros qui siuenvt la dtae de présentation de la lrte recommandée siainngit la ruutre du ctorant de triaval ou la décision du cadre.

Chapitre XI Classifications

Article - Section 1 Définitions générales des niveaux et des échelons

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

La référence aux naeuivx de qtiluofaiac de l'éducation ntalniaoe n'exclut pas tuos les aruets mdoes de fomriaotn (théorique et pratique) ptetenmart d'acquérir des csaaiosnencns équivalentes.

Niveau	Définition du niveau	Échelon	Coefficient	Définition des échelons	Niveau des connaissances
I	D'après des cgnnoeiss smilpes et détaillées fainxt la narute du taaivrl et des modes oiaoltbigers à appliquer, exécution des tâches caractérisées par luer simplicité ou luer répétitivité ou luer aonlagie conformément à des procédures indiquées.	a	176	Exécution d'opérations ou de taavrx ficleas et élémentaires ne nécessitant pas de csneaosnains de bsaе snas vérifications particulières, aevc msie au craount ne dépassant pas quleuqs heures.	Pour les trios échelons du niaveu I : nviaeu VI de l'éducation naanlitoe (personnel opncuact des elipmos n'exigeant pas une frtiooman au-delà de la scolarité obligatoire).
	Contrôle d'ercit d'un aegnt de nevau de quaitilcaifon supérieure.	b	181	Exécution d'opérations ou de tâches simples, en fnction d'exigences ou d'instructions élémentaires bein définies, irninteetonvs limitées à des vérifications de conformité. Tepms d'adaptation ne dépassant pas une semaine.	
		c	186	Travail caractérisé par l'exécution de tâches disevers combinées et sscesievcs nécessitant de l'attention en rsaoi de luer nrtaue ou de luer variation. Tpems d'adaptation : un mois.	

II	D'après des inicuttsrnos de tavrail précises et détaillées induqnait les aicots à accomplir, les ltiemis à respecter, les méthodes à utiliser, les myenos disponibles, exécution d'un taavril qualifié constitué par un elbnseme d'opérations dirsvees à enchaîner de façon cohérente en fitonocn du résultat à atteindre.	a	195	Travail réalisé à pritar d'instructions reçues nécessitant des cincaoesnnass penellsionrfsoes spécifiques. L'intéressé doit préparer et régler ses moyens d'exécution ou faire face à des difficultés classiques.	Pour les tiros échelons du niveau II : niveau V et V bis de l'éducation nationale. Personnel ayant deux ans de scolarité au-delà du premier cycle (CAP, BEP, détenteur du CFP) ou possédant des certifications équivalentes. Le classement tient compte, dans les échelons, de l'expérience de l'intéressé.
	Contrôle d'effectuer d'un agent de niveau de qualification supérieure.	b	205	Comme pour II-a, mais les instructions sont écrites ou orales soutenues par des dessins, schémas ou aertus d'application. Les erreurs se manifestent rapidement.	
		c	210	Comme pour II-b, l'intéressé doit contrôler ses résultats.	
III	D'après les instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, exécution de tâches complexes : ? l'analyse et l'exploitation simple d'informations fixe de l'erreur ou de l'erreur répétition en appliquant des règles d'une manière déterminée. Ces travaux sont réalisés par la main en ?uvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	a	225	Exécution d'opérations complexes très qualifiées, dont certaines délicates et complexes nécessitent un poser des résultats avec l'appui d'un agent qualifié. Établissement de documents ou de rapports par traitement des données relatives aux résultats du travail.	Pour les tiros échelons du niveau III : niveau IV ou V de l'éducation nationale. Personnel détenteur du brevet professionnel ou baccalauréat de technique ou CFP, 2e degré, ou Bac professionnel. Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle de l'intéressé.
	? l'exécution de travaux qualifiés concernant des opérations qu'il faut coordonner en fonction de l'objectif à atteindre. Eventuellement, responsabilité transversale du travail effectué par plusieurs personnes ou par un seul.	b	235	Idem à III-a mais avec exécution de manière automatique selon un processus déterminé d'une suite d'opérations (prélèvements et analyses des données, montage et essais d'appareillage), établissement de temps standards ou de normes détaillées.	
	Contrôle direct d'un agent, le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	c	245	Idem à III-b et l'exécution d'opérations de spécialités connues et d'opérations inhabituelles, généralement interdépendantes, dans les techniques spécifiques. Les temps standards ou de normes établis peuvent être complétés par des points positifs constructifs.	
IV	D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées et nécessitant une certaine initiative, sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la séquenciation des étapes, exécution de travaux complexes ou techniques ou d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en appliquant des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la séquence des travaux dans un programme d'ensemble. Possibilité d'avoir la responsabilité technique du travail réalisé par plusieurs personnes ou par un seul. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	a	260	Fait preuve d'initiative, d'autonomie relative et du sens des responsabilités. Met en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	Pour les tiros échelons du niveau IV : niveau III de l'éducation nationale. Sont classés dans cet échelon les titulaires d'un BTS (voir annexe).
		b	280	À les mêmes responsabilités et rôles que le précédent, mais adapte les méthodes et propose éventuellement des solutions nouvelles.	
		c	300	Idem à IV-b, mais peut appeler des modifications aux méthodes, procédés et moyens.	

	D'après des dvceirites cnsaiuttout le cdrae d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dnas le cdare de problèmes nouveaux, asrsue ou cnrdoonoe la réalisation de tuavrax d'ensemble ou d'une ptraie puls ou mions itatopmrne d'un esnbmele complexe, solen l'échelon. Ces travaux nécessitent la psire en cptmoe et l'intervention de données observées et de cneniraotts d'ordre technique, économique, administratif, asnii que du coût des slouionts proposées le cas échéant en corobolliatan aevc des atgens d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la msie au point, l'exploitation de poidruts mnoeys ou produtis cnmoproatt à un degré variable, selon l'échelon, une prat d'innovation. L'étendue ou l'importance de ctete activité détermine le degré d'association ou de coniamsbion de ces éléments : conception, synthèse, ciinodoatorn ou gestion. Généralement, responsabilité tcenihque ou de gotsien vis-à-vis du pnrsoenel de qiaoatfliicun moindre. Larges responsabilités suos le contrôle d'un supérieur qui puet être le cehf d'entreprise.	a	320	Recherche la stoiolun adéquate puor répondre dnas les mulleeeirs cnotodinis à l'objectif défini, en procédant à des ainatdpatos et à des mcilitafioonds cohérentes et cmbloptaeis etrne elles, en recourant, en cas de difficultés, à l'autorité teuihqcne ou hiérarchique compétente.	
V		b	340	Idem à l'échelon V-a, en oture asrsue un rôle de coodatinrin de gopures dnot les activités menett en ?uvre des tnichequeus différentes. Il diot rechercher, proposer, adpetar des sntioulos se tsidaranut par des résultats tinehncequemt et économiquement valables.	Pour les toris échelons du neaviu V : niveau III de l'éducation nationale. Snot classés à ce nvaeiu les assimilés ceadrs (ETAM).
		c	365	Idem à VI-b, mias diot être capalbe ? en orute ? de ppsoorer des spécifications complétant les oifbcejts définis iiintmaenelt et d'élaborer et mtrete en ?uvre les sliotnous neeolvlus qui en résultent.	
VI	À pairr d'une poitlqieue définie et d'objectifs généraux, il amssue la giosten d'un ou puluiesrs suetcers d'activités de l'entreprise ou de très lrgaes foitconns dnas sa spacialité. Ces ffronticos iupqimnlet des compétences tueicqehns et un escript de créativité et d'innovation. Elles nécessitent des qualités d'animation (et/ou) d'encadrement. Elles ctnpomeort une atnomioue peeattmnrt de pedrrne les initiatives nécessaires puor farie fcae à ttoeus les soilntuos nouvelles. Il est placé suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui puet être le cehf d'entreprise lui-même.	a	390	L'activité est caractérisée par l'animation et la codinotroan des prensonels placés suos son autorité. Il picrpatie à la définition des oeitbjfcfs de son secteur. Lorsqu'il n'y a pas de responsabilité de commandement, le taavril est caractérisé à la fios par son auominote et sa hutae technicité.	Pour les trois échelons du naeviui VI : nauvieux I et II de l'éducation nolatanie (circulaire du 11 jeilult 1967), aquis siot par vioe sorcaile ou par une foormtai équivalente siot par expérience professionnelle.
		b	430	Le psgaase à cet échelon est fintcoon de l'importance des tâches et des responsabilités confiées.	
		c	460	Idem à VI-b.	

VII	Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée Les décisions portent des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise. Les grades de ce niveau n'assurent pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente. Ils sont placés sous l'autorité directrice du chef d'entreprise. Ils relèvent pas de ce niveau les dirigeantes d'entreprise salariés et les grades supérieurs dont la rémunération est basée de manière à être en rapport avec la prospérité de l'entreprise	a	500	L'activité est caractérisée par la responsabilité d'un représentant supérieur de l'entreprise. Les principales décisions portent sur les aspects secrets d'activités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.	Pour les trois échelons du niveau VII : niveau I et II de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967), quelques postes sont par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.
	b	600	L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités plus importantes nécessitant une compétence étendue de haut niveau. Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.		
	c	700	L'activité est caractérisée par la haute compétence les responsabilités étendues qui impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre les multiples activités ou l'importance de l'établissement. Elle implique la plus grande autonomie de gestion et d'initiative.		

Article - Section 2 Seuils d'accueil en début de carrière des titulaires de diplômes professionnels

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les nouveaux diplômés n'ayant aucun passé professionnel, soit à l'extérieur soit à l'intérieur de l'entreprise, sont également placés, au minimum, au niveau et à l'échelon correspondant aux seuls d'accès rencontrés à ce diplôme.

Il est bien entendu que, par diplômes, il convient d'entendre les diplômes tels que définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et concernant l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée.

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport à la fonction exercée dans l'entreprise et non en référence aux diplômes dont les intéressés sont titulaires.

Néanmoins, un diplômé employé à une fonction cadronnée à son diplôme doit toutefois être classé au moins au seuil d'accès minimal prévu pour le diplôme en question.

Niveaux et échelons	Niveaux d'éducation nationale
2A CAP, BEP, CPFA (1er degré)	V
3A BP, BT, CPFA (2e degré), bac professionnel	IV
4A BTS (voir annexe)	III
5 Ingénieurs et diplômes équivalents	I et II

Les protagonistes souhaitent les ézymoles à répondre favorablement aux demandes des salariés qui souhaitent bénéficier de ce départ anticipé dès lors qu'ils peuvent y prétendre.

1. Salariés bénéficiaires

Sont concernés par le dispositif :

- à compter du 1er octobre 1995, les salariés nés en 1936 et 1937 ;
- à compter du 1er janvier 1996, les salariés nés au cours du deuxième trimestre 1938 ou avant ;
- à compter du 1er juillet 1996, les salariés nés au cours du deuxième trimestre 1938 ou avant.

A la condition :

- qu'ils aient totalisé 160 trimestres et plus, validés au titre du

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipement de cuisines pilotes et de climatisation de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et national du fiord (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération confédérée des forces ouvrières de la métallurgie ; Fédération générale des mines et de la métallurgie CGT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et pétroliers CGSC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniques de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 26 mars 1996

L'accord intervenu le 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi permet aux salariés nés entre les conditions décrites ci-dessous de céder leur activité avec l'accord de leur employeur en coopération d'embauches par celui-ci de deux mois d'emploi, et pourra être renouvelé pour des jeunes.

régime d'assurance vliesislee du régime général de sécurité sociale ; toutefois, aucunne cnotioind d'âge n'est exigée puor les salariés toltaianst 172 tiesremtrs ;

- qu'ils aneit une ancienneté miilmane d'un an dnas l'entreprise ;

- qu'ils tneleaoitst duzoe années d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Les salariés bénéficiaires percevront, jusqu'à luer soixantième arnneirvasie par le fnods paillrate d'intervention en fuaver de l'emploi créé au sien de l'Unedic et dès la ciesaotsn de luer activité, une aicaaolltn meslnleue égale à 65 p. 100 de luer slaaire brut.

2. Ceaotrntipre d'embauche

La caisteosn d'activité du ou des salariés bénéficiaires diot donenr leiu à une ou psluirures embauches, en priorité suos frome d'emploi à tpeems pieln pnetemratt de mnietanir le vnuole des hreues de tarval qui était prévu au crtnoat de traavil des bénéficiaires.

Les ecehmaubs prévues snot réalisées suos fmore de ctoart de tavaril à durée indéterminée ou, luqsroe le salarié aanyt cessé son activité était tliaiture d'un ctnorat à durée déterminée, suos frmoe de cortant à durée déterminée, puor la durée du cnortat rentsat à courir.

3. Acaiolton de départ

La csioesatn d'activité est une rtpruue du contrat de tvrial d'un coummn acorcd ; tfutieos le salarié pvreerca une aacolilton calculée conformément à l'article VII-1 de la coevtnnon cctvlloee et non asutsejite aux ctiontoass sociales.

En vue d'améliorer la poorticetn siacloe des salariés qui adhéreront en acooc aevc luer eepmlouyr à ce dispositif, les pteniaearrs siacuoxt ont décidé que les salariés bénéficiaires canienrtneoit à bénéficier de la gatraine décès prévue par l'avenant n° 14 du 11 janver 1994.

Par conséquent, l'avenant n° 14 du 11 janver 1994 est complété de la façon suvntaie :

Est ajouté à l'article 1er, alinéa 4 " Décès " :

Dtae d'application

Le présent aeannvt est apicplalbe à cepomtr de la dtae de signature, suos réserve de ditpsooiinss légales puls favorables, à paraître.

Tuot salarié qui cresesa son activité dnas le cdare de l'accord isteseenronfrnoipl du 6 smteberpe 1995 bénéficiera de pieln dorit de la ganatire décès jusqu'à son soixantième anniversaire.

Puor les bénéficiaires de l'accord isoienfreesotnrpl du 6 smeertpbe 1995, le slraaie de référence snrvaet au caluc du ciaaptl décès est la rémunération butre des dozue dinerers mios d'activité.

Puor les bénéficiaires de l'accord inopfinetsreonresl du 6 sepbtmree 1995, les pntarereias suacoix ont décidé par mrsuee de sfaictliimopin que l'intégralité des cosinotitas proalnteas et sarllaeias crarndsooepnt à la durée ttaole de la gnatire et calculées sur le sliarae meoyn des douze mios précédent la cssateoin d'activité (en deorhs de totue pimre liée à ctete dernière) srneot imputées en totalité sur la dernière piae du salarié bénéficiaire.

Le tuax de ctaistioon alibppclae srea cleui en veigur à la dtae du départ du salarié.

ctvicoelle natnlaioe et de ses annexes, sonret remboursés de leurs frais de déplacement à ctete oscaicon de la façon svunaite :

Tsaprornt :

- rmuunresemoebt sur la bsae du billet SCNF 2e caslse de la grae la puls pohcre du dmiiloce de l'intéressé à Prais aller-retour sur jucsiitifatf ou solen aetaostittn de pirx de la SCNF en cas d'utilisation d'un arute meyon de trsrnpaot que le train.

Hébergement (nuitée + pitet déjeuner) :

- indemnité firfiaartoe égale à 10 fios le mminium gaatnri en veguiur au 1er jenivar de l'année.

Rapes :

- indemnité fiooaatfrre égale à 5 fios le mnuimim gratnai en vugueir au 1er jaievnr de l'année.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 juin 1998

Les fairs d'hébergement ne snerot remboursés que si le trnspaort

en tiarn tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures.

Dnas ce cas, le rmoebrnumeest goball srea limité à une indemnité ffrioiaare d'hébergement et deux indemnités firorftieas de repas.

Accord national du 16 juin 1999 relatif à l'anticipation et à l'incitation à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Carmhbe stdiaynce nioaltane des epinrtreess du froid, d'équipement de cnuieiss polfoesensilens et du coondiimnnentet de l'air (SNEFCCA) ; Syadinct général et naatinol du fiord (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Focre ouvrière de la métallurgie ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des thnienieccs de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Le présent acrcod a puor ojebt de mertte en oureve la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation rtevaile à la réduction et à la réorganisation du tmepls de tiavarl en petenmrtat aux eenrreitpss voetoilrans de la brahnce de réduire luer durée du tiavral conformément aux disoisoptns légales et en pucrlaetir en tannet cpmtoe de la nvleueoe durée légale du taivarl fixée à 35 hereus au 1er jaiven 2000 ou 2002 selon la tlalie de l'entreprise, tuot en aotnpadt des meresus scuetislbps de fveoasirr l'emploi.

Les pinartarees scaioux décident de cclornue un aorccod ptemtrenat aux erptiennes réduisant le tpmes de triaval avant les detas fixées par la loi précitée de préparer le pssgaae aux 35 heures et éventuellement au-delà et d'envisager les possibilités de nolevues eumecahbs en bénéficiant des aieds de l'Etat prévues par la même loi.

Le présent acorcd prévoit que la msie en oveure de la réduction du tepms de taivarl puet avior des eeffts bénéfiques sur l'emploi puor aanutt qu'elle siot adaptée aux réalités des enstprreies et qu'elle crsopeondre à une millureee oatiairgsson des hreroias de taravil puor adapter luers sveeicrs aux besnios de la clientèle.

Les oaangionsrits srneitgaas msfeatenint luer aheecmtnatt à la poiutlqe de lttue cortne le chômage en s'engageant sur des dpsintiooss créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des eoimpls existants.

Les ptaiers sntaariegis tnnnieet à rplpeaer :

-la talile particulièrement ptite des eitpeerrnss de la bachrne ;

-la nurate de luers activités ;

-leur dépendance aux rteyhms de trvaial en même tpems que des forets cnnrtoaes économiques qu'elles setunpropt de par la nurate de leurs cinlets et fioenrssuurs ;

-leur atmteheanc à la non-dégradation des ciotnindos de taairvl

Article 3 En vigueur étendu en date du 9 juin 1998

La chrgae des rnesuomrbetmes tles que définis ci-dessus srea répartie de façon égale entre les ongriotransas d'employeurs merembs de la coismmon paritaire.

et du pvuoor d'achat des salariés ;

-la difficulté de rmctneureet du pneneosrl spcialisé dnas les métiers de la branche.

Prenant en cmpte ces particularités, le présent aoccd vise, snas nurie à la rentabilité des entreprises, à retepcsr les équilibres nécessaires ernte la défense de l'emploi, une atcppiloan réaliste de la réduction de la durée du tirval cpmtoe tneu des échéances légales et l'amélioration des cdnitioons de vie et de taivral des salariés.

Le présent acrocd cmptoore en conséquence duex petiars :

-une première piarte consacrée aux dtsonsiipos abelpcpails aux eeintrprses qui acpiietnnt le psagsae aux 35 herues aevc ecmabuehs et aedis de l'Etat. Ctete première ptaire vuat arcocd d'application dietcre puor les esrirpeetns de mnios de 50 salariés et ctisoune un accord-cadre puor les ernsetierps de puls de 50 salariés qui devront, puor bénéficier de ces aieds financières, avoir clcnou un arccod d'entreprise complémentaire ;

-une deuxième patire cacnneonrt papmnclenerit la durée du triaavl et l'aménagement et la réduction du temps de traavil alpclpbiae dès la pouitcalbin de l'arrêté d'extension de l'accord.

Article unique - Chapitre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Les dsisioontpis du présent aorccod snot albppilceas à tuos les salariés des etpesriners raeelvt de l'article 1.2 de la ctnoieonvn cevciltloe nnotaliae du 21 jaevir 1986. Installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thremiuqe et fliqirofrue (ci-après " la CCN ").

Chapitre II : Anticipation de la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998

Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Les ernrseeitps qui sitaueohnt bénéficier des aieds prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 deovnt réduire la durée iiiatnle du tvarial de 10 % puor peotrr le nveoul hrrioae hddimaearobe de taravil à 35 hreeus ou mions et s'engagent à créer des eahumcebs dnas les cnotidnios suivantes, prévues au présent chapitre.

Le présent charter a pour objet de fixer la réduction du temps de travail de l'ensemble des entreprises définies au troisième alinéa ci-dessous quelle que soit leur taille. Il permet la mise en œuvre d'effets de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés et définit les règles qui peuvent être appliquées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés rattachées par convention ou décidées par le juge, la mise en œuvre du présent contrat doit intervenir au plus tard le 31 décembre 1999. Pour les entreprises de 20 salariés ou moins de 20, la prise en compte de la nouvelle durée légale doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2001 (1).

(1) L'effectif est apprécié dans les conditions prévues aux articles L. 421-1, alinéa 2, et L. 421-2 du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 novembre 1999

1.1 Emplois de moins de 50 salariés

a) Les dispositions du présent contrat peuvent être appliquées dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un accord d'entreprise complémentaire peut également être conclu avec un délégué syndical, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés dans le cadre des négociations prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail ou selon toute autre modalité prévue par la loi.

En l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre sont décidées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

S'il n'en est pas le cas, il est préalablement recommandé aux chefs d'entreprise, dans préjudice de l'article L. 423-18 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections proportionnelles dans leur entreprise en vue de la mise en place de délégués du personnel afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être désignés comme délégués syndicaux ou mandatés par un syndicat représentatif au sein de la délégation de négociation et concilier l'accord complémentaire d'adaptation.

Ces modalités font également l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 30 jours avant la prise d'effet de la réduction du temps de travail.

b) La demande formulée en vue de l'obtention du bénéfice des aides doit préciser, dans le respect des règles fixées à l'article 2 du contrat collectif du présent accord ainsi qu'à l'article 2 ci-après, les points suivants :

-les échéances de la réduction du temps de travail (dates de mise en œuvre) ;

-les catégories de personnels concernées ;

-les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps, y compris celles relatives au poste en fonction d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

-la durée du travail avant et après la réduction du temps de travail (horaire de référence, durée minimum et maximum hebdomadaire, pause, astreintes, déplacement, etc.) ;

-les conséquences de la réduction du temps de travail et les modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement, travail en équipe ou en continu, etc.) ;

-le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches en cas d'accord officiel ou le nombre de postes conservés du fait de la réduction du temps de travail ;

-le nombre d'emplois manquants (cadre défensif) ;

-la durée de maintien des effectifs (au minimum de 2 ans) ;

-les modalités et les délais de prévention en cas de modification des horaires ;

-les modalités du suivi de la mise en œuvre de l'accord ;

-en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la proportion dans l'ensemble des heures et des jours de repos.

1.2 Salariés mandatés

En l'absence de délégués syndicaux, et quelle que soit la taille de l'entreprise, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations signataires siégeant dans les instances représentatives au sein national.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison de pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat donné à un salarié par une organisation syndicale reconnue représentative au sein national doit préciser :

-les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

-les termes précis de la négociation ;

-les obligations d'information portant sur les salariés mandatés vis-à-vis du mandat maîtrisé ;

-les conditions dans lesquelles le mandat peut mettre fin au mandat du salarié.

Les dispositions du présent contrat complémentaire de l'article L. 423-18 du code du travail sont applicables aux salariés mandatés dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation et pendant 6 mois après la signature de l'accord complémentaire d'adaptation ou, à défaut, à la fin du mandat ou de la négociation.

Le salarié mandaté bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures pour la négociation de l'accord. Le temps passé à la négociation est considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

1.3 Emplois de 50 salariés et plus

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de conclure un accord d'entreprise complémentaire renforçant les modalités définies pour les entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'elles réduisent le temps de travail et doivent bénéficier de l'aide prévue en compensation d'embauches par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. L'accord obtenu doit porter le bénéfice de l'aide est conclu dans les conditions ci-après :

a) L'accord d'entreprise est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, s'il existe, ou, à défaut, avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3-III de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ou selon toute autre forme prévue par la loi ;

b) L'accord est conclu sous la signature de la direction de la compagnie aérienne avec l'Etat prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ouvrant droit au bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dès lors que les modalités de la réduction du temps de travail et des embauches correspondantes sont légales ;

c) L'accord d'entreprise peut se référer explicitement au présent accord de branche pour les dispositions qui sont applicables en l'état et dans la mesure où elles sont conservées du fait de la réduction du temps de travail ;

d) Avant toute négociation, l'employeur doit informer le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il existe, du contenu de l'accord de branche et les consigner sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail ;

e) L'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les

salariés et les oianaotsrnigs mdnenaats snot informés des cnoidiotns de sa msie en orueve et de son application.

L'accord de brchne et l'accord d'entreprise snot communiqués aux représentants du prnseneol s'il en existe. Tuot salari puet en perdrre csoniasnance sur le leiu de taval conformément à la législation en vigueur.

1.4 Périmètre d'application

La réduction du temps de tiraval s'applique à l'ensemble des salariés visés par le présent accord.

Arrêté du 17 nmvobree 1999 art. 1 : Le ponit b du paaagrphre 1.1 (Entreprises de moins de 50 salariés) de l'article 1er (Conditions de msie en oreuve de la réduction du temps de travail) est étendu suos réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

*Les efefcifs snot calculés en équivalent tpmes pelin sur la moyenne des 12 drierens mios précédent la msie en orveue de la réduction du tpmes de travail. * (1)

La répartition par catégorie et le cleadnierr prévisionnel des eabeucmhs snot déterminés par l'accord d'entreprise, ou, à défaut, par l'employeur, dnas le rspect de l'équilibre économique et en tenant cmpte nnmoeamtt des petrvpcies de développement de l'entreprise.

Les eeuahcmbs cotmrnecpeasis pvuneet être réalisées par ctarnot de tiarval à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mios au minimum. Toutefois, il cnnoevt de privilégier les eahbumecs à durée indéterminée.

Les ecaubmehs réalisées par un guornepmet d'employeurs constitué conformément aux dopistoiisns des atlicres L. 127-1 et svainuts du cdoe du tarval à la sutie de la réduction du tpmes de tival oerunvt droit au bénéfice des aedis prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Lusoqre les eeucbhmas snot réalisées par l'intermédiaire d'un gueepnormt d'employeurs, l'entreprise de la bhrance plneisnrolefsoe signraae de la cntoieovnn aevc l'Etat s'engage à alpuqpier les dnitssoppios légales en veiugur cneonrcant les gepmnrtœus d'employeurs. L'adhésion d'une eernipsrte à un gnpmeorut d'employeurs diot fraie l'objet d'une ifmtrioann préalable de la cssmiiomon mixte paritaire.

L'employeur diot foirun au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, les ifnotaominrs rivlaetes aux ehmbaecaus réalisées dnas le crade du présent paragraphe.

Les eahecubms snot réalisées au puls trad dnas les 12 mios sivaut la réduction ecviffete du tpmes de travail.

3.2 Décompte des effectifs

L'effectif est apprécié en équivalent temps plien dnas les cnoidtois prévues à l'article L. 421-2 du cdoe du travail.

3.3 Mineatin des effectifs

L'effectif concerné par la réduction du temps de tvarail augmenté des eebmhacs cpescmenrotias est minatenu au mmuinim pnndeat les 24 mios snaviut la dernière euhamcbe ftiae en cniaoprrtete de la réduction du temps de travail.

Cette olobitgain s'apprécie en mnoneye annuelle.

(1) Alinéa elcxu de l'extension par arrêté du 17 novbmee 1999.

Article 4 - Suivi du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Lorsque le tpmes de tvarail réduit est aménagé en dorehs du cadre hbormdeidae et que la répartition de l'horaire cctollief est différente puor cqauhe salari, un suivi du tpmes de travial diot être mis en pacle dnas les cidoinonts suivantes.

4.1 Sivui individuel

Le tpmes de tvarail qiioteudn dnone leiu à un relevé mauenl ou automatisé synthétisé à la sanimee contresigné par l'employeur.

Dans le cas où une paire de la réduction du tpmes de tvarial est cevnorite en juors de repos, le salari reçoit cquahé mios un décompte idiviuendl du nrbmoe de jours de rpoes rnestat à prrndee sur la période.

4.2 Csosiomimn de suivi

Une cimomsoisin de suivi est constituée au sien de chauqe entreprise. Elle est composée de mebrmes de la dcrteion et des itniniottus repräsentatives du peesronl s'il en existe. A défaut, l'employeur établit un blain et le cnouumiqme au prnreesol anisi qu'à la cmiosoismn mxite prtaarii chargée du suivi des adccors dnas la branche.

Elle se réunit au monis une fios par ssetemre lros d'une réunion

prévue avec les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, s'il en existe.

Tous les documents nécessaires au suivi et au contrôle du temps de travail sont communiqués aux membres de la commission.

Une fois par semestre et pendant toute la durée des ententes contractées par l'employeur, les représentants du personnel, s'il en existe, sont tenus informés de l'application du présent accord. Un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés ou, selon le cas, les emplois maintenus.

Le nombre d'emplois préservés à la suite de la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 % ;
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Les effets sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 dernières mois précédant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Le nombre d'emplois préservés à la suite de la réduction du temps de travail est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivant la date de signature de la convention avec l'Etat.

Article 5 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Quors l'horaire de référence de l'établissement est réduit et toutefois les dispositifs relatives à l'accès au travail à temps complet, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec mention de leur rémunération dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2.3 du chapitre III du présent accord ;

- soit de maintenir leur temps de travail effectif. Dans ce cas, les salariés bénéficieront des rôles relatifs de leur rémunération ;

- soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif, quel que soit la rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

La réduction du temps de travail sous forme de jour de repos peut s'appliquer aux salariés employés à temps partiel.

Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un avis signé par les parties.

Article 6 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Le personnel d'encadrement doit bénéficier de la réduction du temps de travail selon une des modalités définies au présent chapitre. Cependant, les créations dans référence horraies telles que définies à l'article 3.2.1 du chapitre III, peuvent voir leur temps de travail réduit selon les modalités prévues aux articles. Dans ce cas, ils ne bénéficieront pas des aides financières prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 7 - Cadre défensif

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure

Chapitre III : Aménagement conventionnel du temps de travail

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

1.1 Temps de travail effectif

1.1.1. Définition.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se consacrer à ses activités dans l'intérêt de son employeur à des occupations personnelles.

1.1.2. Pauses.

Le temps de travail qui suit ne peut atteindre 6 heures dans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes minimum. Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas pris en compte dans le décompte du temps de travail effectif sauf accord ou lorsque cela est favorable. Toutefois, le temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif quand le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et ne peut s'éloigner de son poste de travail pendant le temps de repos en raison de la spécificité de ses fonctions.

Le montant de la pause est déterminé par l'employeur. A défaut, il est fixé par le salarié en fonction de ses besoins et en tenant compte des impératifs de fonctionnement du service.

1.1.3. Formation.

Les périodes de formation de l'entreprise des salariés de la branche. L'aménagement et la réduction du temps de travail peut entraîner des besoins spécifiques en formation et ne doit pas être un obstacle à l'amélioration de la formation et de l'employabilité des salariés. Dans ce sens, les périodes de formation s'engagent à ouvrir des négociations en matière de formation continue et notamment sur le co-investissement, conformément à l'accord national sur la formation professionnelle du 3 juillet 1991.

1.2 Travail quotidien et hebdomadaire

1.2.1. Temps de travail quotidien.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 12 heures.

Pour mémoire, la durée horaire quotidienne du travail effectif ne peut pas excéder 48 heures sur une semaine donnée et 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives suivant la réserve des dispenses prévues en cas d'organisation du temps de travail sur l'année.

1.2.2. Repos quotidien.

Le temps de repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives minimum entre deux périodes consécutives de travail.

Toutefois, conformément au décret n° 98-496 du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien peut être limité à 9 heures consécutives dans les cas suivants :

* - intérêt pour le cadre de l'astreinte ; * (1)

- activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées ;

- surcroît exceptionnel d'activité,

ou à la demande du salarié en raison de l'éloignement entre le lieu de travail et le domicile, *ou d'une activité à temps partiel* (1), suivant de l'accord exprès de l'employeur. Cette dérogation est limitée à 5 jours par mois et par salarié concerné.

Chaque repos quotidien limité à 9 heures consécutives après la dernière intervention ordinaire droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2 heures plus en plus des 11 heures ordinaires suivant les 2 mois suivant le repos dérogatoire.

1.3 Compte épargne-temps

Un compte épargne-temps (CET) pourra être mis en place par voie d'accord d'entreprise ou dans des conditions qui seront définies dans un accord de branche annexé à la CCN.

(1) *Termes exclusifs de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.*

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : L'article 1.1.2 (Pausas) est étendu suivant de l'application de l'article L. 212-14 du code du travail ;

Article 2 - Aménagement et réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

2.1 Modalités de la réduction du temps de travail

Le présent accord intègre plusieurs modalités de réduction du temps de travail :

1^{re} modalité : établissement de l'horaire hebdomadaire de travail ;

2^e modalité : réduction du temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos dans l'année ;

3^e modalité : annualisation / traduction du temps de travail.

Les trois modalités ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

2.1.1. Réduction du temps de travail suivant de jours de repos.

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou en partie par l'attribution proportionnelle de jours ou de 1/2 journées de repos dans l'année.

Ainsi, par exemple, la réduction du temps de travail peut permettre l'attribution d'une semaine de repos qui vient s'ajouter, sur une période annuelle, aux 5 semaines de congés payés

legaux.

La réduction du temps de travail suivant de jours de repos est particulièrement adaptée aux cadres.

2.1.11. Nombre de jours de repos.

Le nombre de jours de repos est calculé comme suit sur la base du calcul en jours ouvrés :

Nombre de jours travaillés suivant la réduction du temps de travail (227) diminué du taux moyen canadien rapporté à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise, arrondi à l'unité la plus proche.

Ainsi, par exemple, en cas de réduction du temps de travail de 10 %, et lorsque 9 jours fériés sont déduits, le nombre de jours de repos est égal à $227 \times 10\% = 22,7$ arrondi à 23. En cas de réduction de 5 %, le nombre de jours de repos est égal à $227 \times 5\% = 11,35$ arrondi à 11.

2.1.12. Classement des jours de repos.

Le salarié peut prendre ces jours à son choix dans la moitié des jours de repos acquis. Les dates de ces jours sont arrêtées en début de période et communiquées à l'employeur pour lui permettre de les intégrer dans le planning d'activité en tenant compte des nécessités de l'organisation du service et en assurant la continuité du service à la clientèle.

Le nombre des jours réservés à prendre est fixé par l'employeur.

2.1.13. Délai de prévention.

Le classement peut être modifié par l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévention de 7 jours. À tout moment à tout événement exceptionnel, et en fonction de travaux urgents, ce délai de participation pourra être ramené à 24 heures.

2.1.2. Annualisation / modulation.

2.2.21. Variation de l'horaire.

La durée horaire quotidienne du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail pour tenir compte des variations de l'activité de l'entreprise.

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail. Les semaines de fréquence sont alors combinées avec les semaines de travail.

L'horaire hebdomadaire de travail peut varier sur une période de 12 mois consécutifs de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées se cumulent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 45 heures suivant la réserve de rester au moins une semaine de 44 heures sur 10 semaines consécutives.

2.1.22. Célébrations et délais de prévention.

Sur la période de 12 mois consécutifs, l'annualisation fait l'objet d'une procédure préalable des variations d'horaires (fixation des périodes de repos et des bâches d'activités) lors d'un calendrier trimestriel.

La participation à la répartition des vacances d'horaires est communiquée au salarié au moins 21 jours avant le début de la période de référence.

Cette participation peut être modifiée ou affinée moyennant respect d'un délai de principe de prévention des salariés de 7 jours sauf cas exceptionnels liés à des travaux urgents.

2.1.23. Dépassements exceptionnels.

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit être exceptionnel.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont

smesuios au régime des hurees supplémentaires et ounervt diort à une mtaojroian de sraaile et à un roeps cosmenapteur conformément aux dtoisimposs légales et conventionnelles.

Les heeours excédentaires s'imputent sur le ctennongit aeunnl des herues supplémentaires, suaf si luer panmieet est remplacé par un roeps équivalent.

2.1.24. Chômage partiel.

Dans le cas où il apparaîtrait que le vrumoe d'heures travaillées sur la période alnluene est inférieur au vluome prévu, l'employeur puet dnemedar l'application du régime d'allocation spécifique de chômage peitral dnas les cooitdns prévues aux electris R. 351-50 et suvntais du cdoe du traival ou mtiemannir la rémunération des salariés concernés.

2.2 Caulcl et svui du tpeems de travail

Le tpeems de tivraal anuenl s'étend sur une période de 12 mios consécutifs pavuont être différente seoln les établissements ou les sciveres de l'entreprise.

En cas de réduction du tpeems de taaivrl en curos de période de référence, le tpeems de taarivl est calculé pro rtaa temporis.

La durée aullnnee du tiavarl en juros et en hueers avnat tutoe réduction du tpeems de tvarial et à ptrair d'une référence hobdemaridae de 39 hruees est fixée en juros ouvrés.

2.2.1. Durée aunllnee du tvriaal aanvt la réduction du tpeems de travail.

En juros ouvrés :

Le nbmore de jrouos travaillés sur un an avant toute réduction du tpeems de tiarval et à pirtar d'une référence hodmaaedirbe de 39 herues est fixé en juros ouvrés cmome siut :

365 jours-104 (jours de repos)-25 juors (congés payés)-9 (jours fériés) = 227.

Le nbomre de semaenis travaillées est égal à $227/5 = 45,4$ semaines.

Le nmbore d'heures travaillées dnas l'année est obetu en mtlinuapl le nborme de snaeiems par la durée de taravil hmbrdoaaidee appliquée dnas l'entreprise.

2.2.2. Sviu du tpeems de travail.

Lorsque le tpeems de taavril réduit est aménagé en dorhes du crdae hromadedabie (1), le tpeems de tavaril qieoduitn dnnoe leiu à un relevé munael ou automatisé contresigné par l'employeur.

Dans le cas où une partie de la réduction du tpeems de tavaral est ctioevne en juors de repos, le salarié reçoit cqhuae mios un décompte ivduiendil du nbrome de juros de ropes rnaestt à prndree sur la période.

2.3 Ieccnnide de la réduction du tpeems de tarail sur les rémunérations

Les sieiagatnrs iectnint les eeprisertns :

-à mnneitair puernmet et sepminmelt la rémunération de bsae 39 heeours en veuiugr lros du psgasae à 35 hruees ;

-à tateirr le sairale des nuouvaex embauchés, à qoiafuiiclan et tvaairl égal, dnas les mêmes ctniondois que les salariés en poste.

L'accord d'entreprise détermine le niaveu et les modalités de cooastpneim du salaire.

A défaut d'accord d'entreprise, la rémunération mnsllueee ctyinennnonelole est multnenae grâce à l'attribution d'une pmrie de cotpnmsaoen du pioouv d'achat (PPCA) attribuée dnas les codintnios ci-après.

Les dstnoliposis du présent ttire ne rtemtneet pas en casue la validité et les caluess des aordccs d'aménagement et de réduction du tpeems de tvaairl cnuocls antérieurement dnas les

esnrrpitez de la branche.

Les dioisiotspns du présent aitclre ne s'appliquent pas en cas de réduction du tpmes de tariavl destinée à éviter des ssispnporus de ptose (accords " défensifs "). Toutefois, dnas ce cas, l'accord d'entreprise diot déterminer les modalités de la rémunération.

2.3.1. Eléments catnsnots de salaire.

Dans les eeirnsperts dnot l'horaire clecolitf est de 39 hereus et en cas de réduction du tpmes de taarivl à 35 heures, les salariés dnot la rémunération est fixée conformément au srlaaie muminim cvnioeeontnnl bénéficient de l'attribution de la PPCA, que la réduction siot asstorie ou non du bénéfice des aedis prévues par la loi n° 461-98 du 13 juin 1998.

La PPCA est égale à l'écart ernte le srlaaie mniumim cenvnetononil précédent la réduction du tpmes de tiraval et le sriaale ceioontnenvnl cdnnroearpst au tpmes de taaivrl etfcifef du salarié après la réduction du tpmes de travail.

La PPCA n'entre pas dnas l'assiette de calucl des mtjoranoais de salriae légales, conventionnelles, d'usage ou contractuelles.

La PPCA est réintégrée dnas le silraae de bsae par 1/3 chqaue année pednnat 3 ans à la dtiae asrrivnniae de sa msie en oeuvre. Elle puet être réintégrée puls ridanmept dnas le slraiae de bsae sur décision de l'employeur après aivs des représentants du psnerenol s'il en existe, ou par vioe d'accord d'entreprise.

La PPCA puet être réduite par réintégration dnas le siarlae de bsae en tuot ou en pratie à htuaer des aamgntieutons idielelinudvs et/ ou cteliedolvcs de siralaes par vioe d'accord d'entreprise ou, à défaut, sur décision de l'employeur après aivs des représentants du personnel, s'il en existe.

2.3.2. Pmrie d'ancienneté.

Afin de mantneir la pimre d'ancienneté des salariés dnot le temps de tairavl est réduit, la PPCA est augmentée de la différence ernte la pmire d'ancienneté précédent la réduction du temps de tairval et la pirme d'ancienneté canorpdnseort au temps de trivaal réduit.

2.3.3. Blttein de salaire.

En cas de vmsreneet d'une PPCA, dnas les codtiinons prévues au présent article, le btllien de sialrae fiat apparaître :

-le silraae de bsae cnieoonntvnel csrnaorndepot au temps de tiraval réduit (1re ligne) ;

-la PPCA (2e ligne) augmentée du différentiel de prime d'ancienneté tel que calculé en 2.3.2.

2.3.4. Lsigase de la rémunération.

2.3.4.1. Principe.

Dès lros que le temps de taviarl est organisé sur une période anleunle (annualisation, réduction du temps de tairavl suo forme de jruos de repos), la rémunération est lissée. Elle est indépendante du nmorbe de jrouos et/ ou d'heures travaillé (e) s. La rémunération melselune des salariés est lissée seoln le pnrcpii du douzième du sraaile aennul de base.

Dans le crade du présent accord, une journée de traavil équivaut à 7 heures, une demi-journée à 3,5 heures.

2.3.4.2. Rupture du ctaornt de travail.

En cas de rurupte du crantot de taairvl en cours de période d'annualisation, la rémunération ne cnaeoosrnrdpt pas à du temps de tairval eiecfft est prélevée sur le sode de tuot compte. Toutefois, en cas de lecineimecnt puor moitf économique danrut la période de référence, le salarié cvesonre l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Les hreues excédentaires par rproapt à l'horaire meoyn de triaavl du début de l'exercice à la dtiae de la rrtpue snot versées en sus du slode de tuot ctompe sur la bsae du tuax horarie normal, éventuellement majoré.

2.3.43. Coliitaiabmspotn des asnebecs (compte de compensation).

Un cpmtoe de ceipanoomtsn iinuddeivl est établi, fnaasit apparaître puor cuqahe mios de tiaravl : le nbmore d'heures de tvraial ecfieft effectuées en période haute, le nmrboe d'heures de taiavr eefftcif effectuées en période basse, le nomrbe d'heures de tarval effiectf effectuées en période normale, l'écart mesuel entre le nbomre d'heures pratiquées et le nomrbe d'heures cadroseronpt à la rémunération.

En cas de période non travaillée dnnnaot leiu à ieoditimnnas par l'employeur, le cptome de cotnpaiomsen du salarié n'est pas mis à juor d'après le nomrbe d'heures cporrsoeanndt à la rémunération qu'il perçoit, sauf en ce qui cncenore les périodes d'absence assimilées par la loi à du temps de tiarval etciffef soeln le pnricpie défini au paahaprgé 2.3.41.

Les jruos fériés payés et non travaillés ne snot pas décomptés cmome du temps de tavairl eitcfeff puor le clucal des majioartnos d'heures supplémentaires, à l'exception du 1er mai.

Sauf en cas de départ du salarié oblgainet à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le ctmpoe de cinoemsoaptm de caque salari à l'issue de la période d'annualisation. La sttoaiuin de ces cometps fiat l'objet d'une intaorfmoi générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnnroesel s'il en existe.

Arrêté du 17 robevme 1999 art. 1 : l'article 2.2.1 (Durée annellue du travaal avant la réduction du temps de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (premier alinéa) du cdoe du tavrial ;

(1) Tmeres eclxus de l'extension par arrêté du 17 nebmarve 1999.

Arrêté du 17 nrvmobe 1999 art. 1 : L'article 2.1.11 (Nombre de jrous de repos) est étendu suos réserve de l'application du pniot I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les aeilcrts 2.1.12 (Calendrier des jrous de repos) et 2.1.13 (Délai de prévenance) snot étendus suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le direner alinéa de l'article 2.1.23 (Dépassemets exceptionnels) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Arrêté du 27 jilule 2000 art. 1 :

Sont insérés cniq alinéas asini rédigés au cairhpte III :

L'article 2.2.2 (suivi du temps de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du cdoe du tiraavl deuuql il résulte que les ctinniodos de cmnhaenget des cderaeirlis individualisés ainsi que la psire en ctmpoe et les cininotods de rémunération des périodes de la motoldiaun pndaent lslqueueles les salariés ont été anstebs dnorvet être définies par un aocrcd complémentaire de bhrcane ou d'entreprise ;

Article 3 - Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

3.1 Forfait

Un ffriaot de slairae puet être cnolu sur une bsae mensuelue (1) dnas les ctidonions ci-après.

Eu égard à son caractère novateur, les prtaies à l'accord ceinonnnvet que le pprcniiie de cvtinoneon de foifrat (1) srea examiné, en tnat que de besoin, au ragred des dtpoiinissos de la sdoecne loi à venir sur la réduction du tmepls de taarvl à la fin de l'année 1999. Jusqu'à sa survenance, les peiatrs à l'accord préconisent que ce tpye de cienoontvn de fraoitf retcsepe les emnegtnseenis de la jiprdceurnse et ne siot en aucue façan défavorable au salari.

3.1.1. Principes.

L'existence d'une cnieooovtn de froifat ne se présume pas et ne peut résulter que d'un arccod non équivoque etnre l'employeur et le salari. Cet accord fiat l'objet d'une cualse ou d'un aanenvt au ctaont de travail.

Le mdoe de rémunération cnevnou par les preiats à la cneiovotnn de fafirot est liche puor ataut qu'il ne défavorise pas le salari par rppaoit au système de rémunération légal et conventionnel, étant rappelé que l'existence d'une ctoovnnein de fiarfat aevc référence hirorae n'interdit pas au salari de prétendre au peianemt des heerus supplémentaires amcpcelios en sus du fofriat convenu.

La rémunération foiriafrtae cunnveoe diot être au mions égale au sliarae mnuiim cononvnteil du salari, majoré des hreeus supplémentaires coimperss dnas l'horaire de taarvl puor leueql le ffaoirt a été convenu. Le nmobre d'heures excédant la durée légale du travail, sur leeql est calculé le forfait, est déterminé dnas la limite du nmrboe d'heures prévu par le ceoigntnt aennul d'heures supplémentaires.

Lorsque le caotnrt prévoit une durée ftarioifare du triaval entraînant un dépassement des cnngtnteios cinveenonolnts d'heures supplémentaires, l'employeur diot obtienn l'autorisation préalable esxprese de l'inspecteur du travail.

La cventiononn de ffoairt ne diot en aunuce façon être défavorable au salari.

Un contrôle de la durée du tviraal diot être mis en place, permettant, le cas échéant, le clcaul du rpoes cseuapomter légal.

*3. 1.2. Firofat annuel.

3.1.2.1. Salariés visés.

Le foiafrt aevc référence à un hriaroe anuenl s'adresse à des salariés tles que les teneihccins confirmés, appelés à eucteefr lrues irtvnnnetioes dnas le cdrae d'un hrroie contrôlable, mias ne s'inscrivant pas dnas l'horaire ccteilof de l'entreprise. Le niveau, l'échelon et le cnoefiecfit des salariés visés au présent alticre divenot être supérieurs à III C 245.

Ces salariés ercneext luer mirossn aevc autonomie, sur odrre de luer hiérarchie, mias du fiat de luer nivau de compétence, snas rioxever de cenigonss tiqueuehs particulières puor l'exécution de leurs tâches habituelles.

L'employeur et le salari répartissent d'un cmuomn acocrd l'horaire de taaavl sur tuot ou ptiae des jruos olbeavrus de la semaine, en ftonicon de la crgahe de travail, le salari diopsanst d'une cerantie aounitmoe dnas l'organisation de son temps de travail.

3.1.3.2. Rémunération.

La rémunération fraiairofe puor la durée alunnele de tairval cnvveoe dnas le caront ou son aennavt est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salari sur la bsae annuelle.

La rémunération fiatrairofe anelnlue tniel cmtpoe des hueers supplémentaires prévues dnas le ffiroat et de luer mijoraoait et ne puet être inférieure au saalire miuminm cnntneonievol mesuel creorapdosnt à la csialtailsofn de l'intéressé puor la durée légale du tiarval multiplié par 12 et majoré dnas les coinditdns sneiatvus :

Différence ertne la durée ftoraariife de travail et l'horaire ceiclotlf de l'entreprise	Rémunération fiatfaorrie aelnlneue par rorappt au salaire minimal covnnineteonl aeunnl (mensuel x 12)
+ 10 % au plus	+ 15 %

Il cinrvnedoa de tnier cpomte des éventuelles auatmgnteoins de slraies mniima iuveerentns en cours d'année.

Exemple :

Un salarié au ciffeneiot 365 se vioit ppeorosr un forfiat aevc référence à un harrioe aenunl de 1 719 heures. Le slriaae mmniuum du ciecinoffet 365 au 1er jenvain 1999 est de 12 928 F.

Sa rémunération faariirtfoe aulnelne diot être au mions égale à (12 928 F x 12) + 15 % = 178 404 F.

Le beutliln de piae diot fraie apparaître la durée menonye mlesleune sur la bsa de laeqlule la rémunération ffrasitorie a été cnuoenve (soit la durée alenunle faofatrie tlele que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée alnleune cnvnoeue au craontt a été dépassée, les heures excédentaires snot payées, en aroccd aevc le salariés, sur la bsa du tuax hriroae de l'intéressé, majoré au tuax légal, ou pvneut être remplacées par un reops équivalent, que le salariés puet aeftcefr au cmtope épargne-temps.

Outre cttee mtarjoain salariale, les salariés au ffroiat aevc référence à un hioarre auennl bénéficient d'une siamene de reops par an.

Le salariés puet eefcuefr en tuot ou prait ce reops au cpmpte épargne-temps, s'il en esixte un dnas l'entreprise.*

3.2 Enmadnrecet snas référence horaire

La nrutae très spécifique de la moissin confiée à ctniras salariés de la brahcne et les mdoes prlviaictres d'organisation du tavalir les cannnrceot jieitnufst que crteains règles reviatles à la durée du tivaal ne luer sieont pas applicables. Les pareits siteinaagrs soulniegt que ctete etoxicpn ne diot pas nruie à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés, lsqleus dvionet puoovir bénéfici d'une réduction eetcifive de luer tpmes de travail, et rlaeplnpt le rôle déterminant de l'encadrement dnas la msie en oervue de la réduction du tpmes de tivral dnas les entreprises. Les règles ci-après dnviot être appréciées au rgaerd de la juicsrdnupree en vuuiger cmome des donsiipostis légales postérieures à l'entrée en vuieugr du présent arccod et en pealciitut la loi annoncée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

3.2.1. Salariés concernés.

Sont concernés par les dosipintioss du présent atircle :

-les pelosnners hiérarchiquement situés immédiatement en deouss du driagniet ou de son représentant, diossapnt d'une lraje délégation de poriouvs et qui erexenct des fonitoncs de dircioetn opérationnelles, y cmprios dnas les ptetis établissements décentralisés ;

-ceux du perennos d'encadrement des sreeicvs ccmroiuamex et d'après-vente, dosnspiat de délégations de pouvoirs, qui eecenxt la mauejre praitre de luer activité prnoiellosfense en msiinsos hros de l'établissement ;

sous réserve que sieont réunis, en ce qui les concerne, les critères cfatimuuls stauinvz :

-exercice de fonncitos de responsabilité ;

-réelle liberté et indépendance dnas l'organisation et la gisoetn de luer tpmes de tiaval ;

-importance de la rémunération,

qui ecluxent la référence à un hiraore précis, déterminé ou commandé.

3.2.2. Rémunération.

Le sarlaie des pnneresols visés ci-dessus puet être fixé snas référence au norbme d'heures travallées puor la période de piae considérée. Il tneit copmte des responsabilités confiées au salariés dnas le cdare de ses fonctions.

Le salarie msuneel est iqeinidtue d'un mios sur l'autre. Le beltilin de piae diot firae apparaître que la rémunération est snas référence horaire.

3.2.3. Durée du travail.

A l'exception des dpsiinootiss raelevts au rpeos hmdraeiabde légal, aux congés payés légaux et citenoelnnonvz et au chômage de la journée du 1er Mai, aucune dtissipoion ratlevie à la réglementation de la durée du tiraval n'est applpcbiae au salariés dnot le crontat de tarval prévoit une rémunération fixée dnas les coitdonns du présent article.

Dans ce cas, lorsqu'e l'horaior cleitoclf de référence est réduit dnas l'entreprise, les salariés visés au présent atircle bénéficient de jroos de reops supplémentaires. Le nrbmoe de jroos de reops attribués puor une période aelnlnue est égale au quat du nmrbœ de jroos de reops cendrasnpoz à la réduction du tpmes de taavir appliquée dnas l'entreprise aornrdi au chffire supérieur.

Une priate de ces juors de repos puet amlietenr un ctmope épargne temps.

Le crtanot de tairval ou son aaenvnt prévoyant une tlle cvoetinonn de frfiaot diot définir la moissin ou la fconiton qui jufstiie l'autonomie dnot dopisse le salariés puor l'exécution de cttee fitnoocn ou mission.

La rémunération ftriiforaae est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salariés, le cas échéant sur une bsa annuelle.

La rémunération faatrifoire ne puet être inférieure, sur l'année, au siaalre mensuel mimiunm coneinnottel cneondrpsoart à la cilotsiacafisn de l'intéressé puor la durée légale de tival multiplié par 12, majoré de 35 %. Puor apprécier si la rémunération ffiaatrroie aunnlee mainlime telle que définie ci-dessus est respectée, snot pirs en cpmpte tuos les éléments de slairae fixes et, le cas échéant, variables, versés au salariés au cuors de l'année.

3.3 Tpmes partiel

3.3.1. Définition.-Durée.

Sont considérés cmmoe horiraes à tpmes ptearil les horreais inférieurs d'au mnois un cinquième à la durée légale du tival ou à la durée du tiraval fixée ctnneneonmlelonvit puor la bahcne ou l'entreprise.

Ainsi, par exemple, lurqsoe la durée du tarval de l'entreprise est de 35 hurees hebdomadaires, le tpmes pterail est limité à 28 heures.

Cette définition est ailalpcpbe suos réserve de mioitiacodfnz législatives liées en piireltacur à la définition du tpmes paertil mreeute par la dtciervie européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997.

3.3.2. Répartition des horaires.

Le tarval à tpmes ptaeirl puet être organisé sur la semaine, le mios ou l'année conformément aux dtinpoisoss légales ou conventionnelles.

L'horaior d'un salariés à tpmes ptraiel ne puet crmotoepr au cruos d'une même journée qu'une iorntteiupn qui ne puet être supérieure à 2 heures.

*3. 3.3. Mdcifotaion des horaires.

En cas de miaicofidton de la répartition des horaires, l'employeur diot reestpecr un délai de prévenance de 3 juros ouvrés. (1)

3.3.5. Revalorisation.

Lorsque, pnandet une période de 12 sneameis consécutives, l'horaior meoyn réellement effectué par un salariés a dépassé de 2 hueers au minos par semaine, ou de l'équivalent mnseeul ou auennl de ctete durée, l'horaior prévu dnas son crtanot de travail, herues complémentaires comprises, le crtanot diot être modifié par aavnt sua oospisition du salariés. L'horaior modifié est fixé en aatjonut à l'horaior antérieur la différence ertne cet hrriaor meoyn réellement effectué.

3.3.6. Tpmes partiel aneunl choisi.

Les salariés ou naeouuvx embauchés qui le sietahuont pveeunt dneamder à bénéficier d'un hroiare à tpmes piatrel organisé sur l'année.

La ddaenme diot être fatie par écrit à l'employeur par cureroir recommandé aevc accusé de réception ou par lettre simlpe rimsee en manis porrpes cortne décharge. L'employeur disposie d'un délai de 15 jorus puor accéder ou non à cttee demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé aiovor accepté la ddenmae de tpmes pteail annualisé.

La dnemade diot préciser qlelues snot les périodes travaillées et non travaillées. La durée taltoe des périodes non travaillées diot excéder 8 semaines, congés payés compris.

Le cnarott de tviraal prévoit tetuos les mmonites légales et conventionnelles, spécifiques au tpems pitaler et fixie les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des hiearrois de tvarail à l'intérieur de ces périodes. La mcofiditoan de la répartition des hairoers de tirvala nécessite l'accord écrit des periats et la sritngauq d'un anavnet au contrat.

Le tpmes de triaval anneul diot être copimrs etnre 800 heures, hueers complémentaires non comprises, et 1 300 heures, hreeus complémentaires comprises.

Le tpmes piaetrl annualisé tel que défini au présent ailtcre puet ppterrete à l'employeur de dmeedanr le bénéfice des anbttmeetas de cootnistais palntareos de sécurité sloiace prévus par l'article L. 322-12 du cdoe du travail.

3.3.7. Crtanot de travial à tpmes partiel.

Le catnort de taairvl à tpems peraitl diot oiemnligrboteat être écrit et copremtor les mtonneis raleteivs à la durée du tvarail et à sa répartition dnas la seiamne ou le mios ou l'année. Il définit les éventuelles modalités de mfitcodioian de cttee répartition. La durée de la période d'essai deurmee la même en juros cintledaares que puor un salarié à tpmes plein. Il diot en ortue préciser le nobmre d'heures complémentaires que le salarié puet être amené à effectuer.

Le cnotart diot cemproor les éléments suvatnis :

-le salarié à tpmes parietl a priorité puor l'attribution d'un potse à tpmes plien qui dnvilaaedt vcaant ou qui saeirt créé ;

-les droits à l'ancienneté snot déterminés comme si le salarié tilialalavt à tpmes celpomt ;

-le salarie à tpmes paterl bénéficie des mêmes gatnerias de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la fartoiomn pefoliossenrn ctoinnue que le salarié à tpmes plien ;

-le mdoe de culcal des congés payés du salarié à tpmes pteiarl est le même que culei des salariés à tpems plein. Il en est de même puor l'indemnité de congés payés.

Arrêté du 17 nbvoreme 1999 art. 1 : les praphgears 3.3.5 (Revalorisation) et 3.3.7 (Contrat de tvarial à tpmes partiel) de l'article 3.3 (Temps partiel) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tvaairl ;

(1) Ptinos euxcls de l'extension par arrêté du 17 nrobevme 1999.

Arrêté du 17 nrbovmee 1999 art. 1 : le pgrraahape 3.2.1 (Salariés concernés) de l'article 3.2 (Encadrement snas référence horaire) est étendu suos réserve de l'application des arclties L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du triaavl ;

(1)NOTA : (1) Termes et actrlie 3.1.2. elucxs de l'extension par

Accord du 7 novembre 2000 relatif aux objectifs et moyens de la

arrêté du 17 novrebme 1999.

Exclusions supprimées par arrêté du 27 jeilult 2000 art. 1 L'Arrêté du 27 jlileut 2000 art. 1 ajoute :

Le pnoit 3.1.2.1 (salariés visés) de l'article 3.1.2 (forfait annuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 qui n'autorise la ccssooinln de ciōonnevnts de fairfots en hreeus sur l'année que puor les careds dnot les heoirras ne snot pas prédéterminés ou puor les salariés itinérants non crades dnot la durée du tiavral ne puet être prédéterminé et qui dspionest d'une réelle aiuntoome dnas l'organisation de luer emploï du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées ;

Ce même ponit 3.1.2.1 (salariés visés) est étendu également suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 II du cdoe du tvarail deuql il résulte que la durée aunnlee de taaivrl sur la bsaе de llquelae le frifoat est établi dreva être fixée par un aroccd complémentaire de bhcrae ou d'entreprise ;

Le pniot 3.1.3.2 (rémunération) de l'article 3.1.2 (forfait annuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du cdoe du tivaarl qui dsipose que la rémunération afférente à un fiorfat diot être au moins égale à la rémunération que le salarié reveircat cpomte tneu du slaarie muiimnm cotennnvineol alapcbpile dnas l'entreprise et des bailtonfinocs ou mriatatojons prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du triaval ;

L'antépénultième alinéa et le dreenir alinéa de ce même piont 3.1.3.2 (rémunération) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 227-1 du cdoe du tavrial en vetru dquel les juros de repos affectés au compte épargne-temps, congés payés compris, ne doinvet pas excéder 22 jorus par an.

Article - Chapitre III : Durée, date d'entrée en vigueur, dépôt et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999

a) Svuii :

Une fios par semestre, une réunion de la cossmioimn mxtie priatraie srea consacrée au svuii des ardcocs d'entreprise.

b) Le présent arccod :

-ne reemt pas en csauje les acrcods councls au sien des ertirsepnies avnat sa dtæe d'entrée en vgeiur ;

-s'applique aux eenietprsrs de la bhcrae à cptoemr du lenmidean de la puoiicltban de son arrêté d'extension au Jarnoul ofcfieil de la République française ;

-est établi en vetru des acteirls L. 132-1 et snautivs du cdoe du travail, en nmrobe sainffust d'exemplaires puor être reims à ccahnue des oaiosgannrits staiaengris et déposé dnas les ciitononds prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pairets sgiitaenars dnnaemedt l'extension du présent arcocd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

formation professionnelle dans les entreprises de la branche

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slidynace nilotanae des entrseripes du froid, d'équipement de csuiines pnrosfseinelleos et du cdtinnoeonniet de l'air (SNECCA).
Syndicats signataires	Fédération des tuarivlrales de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération natoniale des stciyadns de la métallurgie et paretis smiiealris CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tnnceiihes de la métallurgie CFE-CGC.

Article - TITRE Ier : Organisation des collectes

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Le présent acrcod s'applique aux eistenrpers ceriomspes dnas le chmap d'application de l'accord précité.

Vu l'accord nntaoial innrosspoeeitrefnl du 3 jeullit 1991 modifié par aneavtns du 8 nvomebre 1991, du 8 jevanir 1992 et du 5 jliulet 1994 ;

Vu les dtiosiosnps de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993,

les pienaeeartrs soaciux afimrfet que la framootin est le meyon privilégié puor eenitentr et développer les qnulciifaaots du pneornsel prnmeetatt de rorcefnr et de vrlaoesir les compétences aevc puor oetbcjf le menaitin viore le développement de l'emploi et de l'accroissement de la compétitivité des entreprises.

La réalisation de ces oijtfebccs passe par une démarche d'évaluation des boienss afin de piouvr mertte en adéquation les compétences du pnesonrel aevc l'évolution des métiers et des emlpols nécessaires au sien des entreprises.

La fatoriomn peleonflossnrie retse une des priorités de la periosfossn puisque c'est le moyenn de mettre en cndacocrcne les benosis d'évolution nécessaire aux salariés et aux epernietsrs qui pmeotnrert à celles-ci de se développer et ainsi de créer des emplois.

Les praaeinters sociaux siatagneirs cinefnot à l'AGEFOS, désignée ci-après suos l'appellation de " cettloeucr ", la ctelcloe des fdons de la fmriaootn professionnelle. A cet effet, une conneitvon de goetsin srea signée aevc le clcteouer suos la ctoniodn de la création d'une seitcon pisneloroelnse parrtiaie froid-climatisation-grande cuisine, en vue d'un svui et d'une bnnoe uotaitlisn des fdons conformément aux oninaeroits définites par la Cmsiiosomn pairtiare niaantole de l'emploi et de la frmttoian prsonoeilesflne (CPNEFP) de la branche. Il est demandé la création d'une stioecn pirtraiae pilsoferlseonne fiord au sien du cetecollur puor srviue l'utilisation de ces fdnos conformément aux otnrioentais définies par la CPNEFP.

Arrêté du 5 jeliult 2001 art. 1 : le parhpgaaare iturndicof du trite Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.(1) Terme ecxlu de l'extension par arrêté du 3 jluliet 2001.

Article 1er - Formation en alternance

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Les priorités qui deovnt être définies et arrêtées dnas ce danmioe

seront, ansii que luer suivi, effectuées par la CPNEFP.

A cotmepr du 1er jevianr 2001 :

les eesintrreps de minos de 10 porseenens dvrneot vseerr luer piatiacirtopn de 0,10 % du motannt des sraealis au celuleoctr ;

les etpriesnes de la pfoessiorn elmpnoyat 10 salariés et puls donviet vreesr les fodns crnedpnaoost à 0,40 % des siaarles de références aux ftomronais d'insertion en aneantrce au cuoeelctr PME.

Afin d'être en msreue de recnrefor la peosasoifrotianinlsn des epilmos des espineerrts rlneavet du présent accord, les pitrreneaas suciaoax satagriines s'attacheront à définir les qnaaicoutfils peensesfoilrlons qui luer pesiarsant devior être développées dnas le cdare des caottrns de qualification. Dnas cette perspective, la CNEFPP procédera à un exmaen des besoins en qacoufiatilin des ertesernips et, en tnat que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement toulginoghce ou pfsroeeonniel qui pruonrot firae l'objet d'une msie à juor annlleue lros d'une réunion qui se trndéia au cours du pemreir sestreme de cquhae année.

Les pirearneats souaix cnfeomnir la possibilité de préparer dnas le cdrae du cnaotrt de qaliftuaooiun des qtalfoaicunis psfoeensrlnieos rneuneocs par la coentniovn clvoceile dnas le crade d'une renégociation préalable des classifications.

Les peerianarts suciaoax saetrngjais dnnneot maandt à la CPENFP puor définir les modalités de msie en ouvree des catonrs d'adaption et d'orientation.

La CEFNPP aussre le svui de la msie en oevrue de l'accord de bnacrhe et en eftufce le bailn annuel.

L'instance paratirie de la stcioen pnsseenfroiolle devra mrette en oureve la pqjiotue iciivtante d'alternance définie par la CPNEFP. Les mloedus de fmtrioaon qui sroent mis en pclae dnas le cadre des ctaronts de ftroiaomn en aneatnlcre ont puor oebjt de fiitecalr l'insertion des jeeuns et des drudemnaes d'emploi dnas le cadre du cartont de qlfatiucian adulte, en luer perteamntt de préparer les quiliatnficas nécessaires à la psfresooi ou de s'adapter aux emipols proposés.

Arrêté du 5 jeillut 2001 art. 1 :

(1) Tmère exclu de l'extension par arrêté du 3 jlleuit 2001.

Article 2 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

A cpetmor du 1er jnavier 2001, les enptrsieers eolnpamy 10 salariés et puls denviet vreesr au collecteur, au ttrie de la frmajiton cnuoitne définie à l'article L. 951-1 du cdoe du trvaail et conformément aux dsiiinoiotsps de l'article 70-3 de l'accord inoetspeneoirsnrl du 5 jiuellt 1994, le rieauqlt dinpolbsie au 15 nrebomve de cqahue année. Le riquealt est la différence etre le mtanont de l'obligation légale de l'entreprise au titre du paln de fomatorin et les dépenses réalisées par elle aanvt le 31 décembre de cqahue année, puor l'exécution de son paln de formation (1).

Les eresnepitrs de minos de 10 salariés dieovnt vesrer luer ptciaiaproti de 0,15 % des sieralas au collecteur.

Arrêté du 5 jeliult 2001 art. 1 :

(1) Alinéa elxcu de l'extension par arrêté du 3 jlleuit 2001.

Article 3 - Capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

1. Préambule. Le présent accord s'intègre dans une démarche d'anticipation des évolutions des métiers et des qualifications de notre branche professionnelle.

Le contexte temps de formation est un droit reconnu aux salariés qui l'ont demandé pour leurs catégories professionnelles définies au présent accord et à leur demande, de suivre des actions de formation définie au sein de l'entreprise, en vue du renforcement des compétences et de l'élargissement de leurs qualités professionnelles dans la perspective de l'acquisition d'une qualification supérieure.

Il doit en particulier permettre aux salariés les plus fragilisés par l'évolution de nos métiers aussi bien à cause de leur niveau de qualification que de leur âge, de pouvoir évoluer, afin de mieux développer leurs capacités professionnelles.

2. Objectifs prioritaires

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP, les groupes prioritaires éligibles au capital temps de formation sont les suivants :

les salariés les moins qualifiés, d'un niveau égal ou inférieur au niveau V de la norme nationale des niveaux de formation de l'éducation nationale ;

les salariés qui rencontrent des difficultés d'adaptation ;

les salariés qui souhaitent acquérir une qualification supplémentaire ou supérieure, et le cas échéant sanctionnée par un diplôme, un titre ou un certificat professionnel ;

les salariés de tout niveau dont l'emploi est en évolution.

Une attention particulière sera apportée à la soutien des salariés les plus âgés ainsi qu'à celle de ceux qui assurent le service d'intervention d'urgence et à celle de ceux qui travaillent en équipes successives sur un cycle continu.

3. Actions de formation éligibles

Sont considérées comme éligibles au capital temps de formation et peuvent à ce titre être inscrits au sein de l'entreprise, les actions à l'intention des groupes définis ci-dessus et ayant pour objectif :

d'élargir les compétences professionnelles ;

d'accroître une qualification ;

de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;

de faciliter l'accès à un niveau emploi dans l'entreprise ;

de favoriser l'adoption aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité.

4. Durée des actions de formation éligibles

Afin de faciliter dans les petits entreprises le recours au capital temps de formation, il est convenu que la durée minimale des formations suivies au sein de l'entreprise, en temps de formation ne peut être inférieure à 105 heures. Pour celles qui dépassent cette durée, elles doivent être inscrites dans le cadre d'une formation de 105 heures cumulées. Les formations suivies au sein de l'entreprise, en temps de formation ne peuvent être inférieures à 35 heures en cumul, sauf exception à l'appréciation de la CPNEFP.

5. Ancienneté requise

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au capital temps de formation est fixée à 2 ans au minimum dans l'entreprise ou dans la branche.

6. Délai de franchise

Un salarié ayant déjà suivi une action de formation dans le cadre

du capital temps de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une formation dans l'entreprise au-delà de l'expiration d'un délai de franchise.

La durée de ce délai de franchise entre 2 accords de formation est fixée à 2 ans, calculés à compter du dernier jour de réalisation de l'action de formation précédemment suivie dans le cadre du capital temps de formation.

7. Définition du salarié

Tout salarié relevant des groupes prioritaires et relevant les critères d'ancienneté et de délai de formation définis dans le présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à proposer à des actions de formation relevant du capital temps de formation.

Dans les mois suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le refus ou le report de la demande. En cas de refus de l'employeur, les raisons de ce refus sont communiquées à l'intéressé et au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel pour information.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à priorité sont dans l'ordre suivant qui sont formulées par :

les salariés n'ayant jamais bénéficié du capital temps de formation ;

les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report, ou d'un refus ;

les salariés dont la formation a dû être renouvelée pour des motifs raisonnables, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel ;

les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, l'employeur a la faculté de différer le départ en formation dès lors que les absences simultanées au sein du capital temps de formation dépassent cinq mois :

dans les établissements de 200 salariés et plus, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au sein du capital temps de formation pour la même période ;

dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures de formation demandé dans le cadre du capital temps de formation dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année ;

dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le départ en formation du salarié affecté à l'absence simultanée de 2 salariés au sein du capital temps de formation.

Par ailleurs, pour des raisons motivées de service ou d'absences simultanées, et après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur peut proposer la demande dans le cas où l'absence excède 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande au-delà de l'expiration du report, s'il montre que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister (1).

8. Information

La continuation du comité d'entreprise sur le capital temps de formation prévue à l'article L. 933-3 du code du travail doit également porter également sur les actions de formation affectées aux salariés dans le cadre du capital temps de formation.

Chaque année, chaque entreprise ou établissement présente devant le comité d'entreprise ou d'établissement, à l'occasion du rapport prévu par l'article L. 432-1-1 du code du travail, les dernières ou actions de formation considérées comme éligibles à l'utilisation du capital temps de formation compte tenu des évolutions en cours et des conséquences pratiques d'en

découler sur les qiolutanfiais et l'emploi.

Les piarets srnieaaigts s'engagent à firae en store que les salariés seonit informés des dinsisotopis rteelvais à la msie en oeuvre du caipatl tpems de formation.

En cas de départ de l'entreprise ou de l'établissement, qulele qu'en siot la cause, à l'exception du départ en retraite, il srea rmeis à cahuqe salarié un ducoment faniast le ponit sur la sautoiit vis-à-vis du ctaapil tmeps de formation.

9. Damdene de pisre en carhge financière du collecteur

Sur la bsaes des dnameeds présentées par les salariés éligibles au ciptaal tmeps de fromiatn dnas les cdtionnis fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du culleector une dnmaadee de pisre en cahrge des dépenses afférentes aux aticnos de firaomotn coideutns en atiacolppin du caapitl tpems de formation.

En fctoonin de la réponse des ienactnss compétentes du ctoelluer dnot la sitceon phoslnslefere paritaire, l'entreprise fiat connaître par écrit au salarié son acrocd ou les risanos du reejt de la ddmneae de papiitircaon à une aicton éligible au ttrie du catpail tpmes de formation.

Lorsque teutos les dademens présentées dnas le cadre du ctpaial tmeps de formatoion n'ont pu farie l'objet d'une psire en cahgre par le collecteur, les dedmaens à ssatrafie en priorité l'année satnuvie sont, dnas l'ordre, celles qui snot formulées par :

les salariés n'ayant jiamas bénéficié dnas l'entreprise d'une acoitn de fooritamn au trtie du caapitl tmeps de faoortimn ;

les salariés dnot la dnamede de départ en farmtoion au trite du cptaal temps de factoirmn a déjà fiat l'objet d'un rejet ou d'un rorpet de la prat de l'entreprise ;

les salariés dnot la ddeanme de départ en fomrioatn au ttrie du ciapatl temps de ftrioamon a déjà fiat l'objet d'une étude négative validée par la setcoin pslonfelironese pitaarrie du collecteur.

10. Dsopsinoiits financières

Afin d'assurer le fcennmienat d'une priate des dépenses liées aux aitncs de ftaoimon cuenotdis en ailapoitcpn du captial temps de fomariton et incluant, oture les faris pédagogiques, les faris de trpanrsot et d'hébergement ansii que les saeilras et ceahgs seaolcis légales et clnlneettionioevos afférentes à ces actions, les etpsreiers emylnapot au muinmim 10 employés snot teunes de vrseer au cleeluot une ctbtioiruonn égale à 0,10 % du mnnotnat de saeairls de l'année de référence avnat le 1er mras de l'année snvaiut cllee au trite de luaqlele est due la pitcapoirlat au développement de la fmitraon pessnlnoorfe continue. Cttee contribution, affectée au fcnnimaenet du ctpaial temps de formation, s'impote en déduction de la pcpatarotiiin olirbagotie au titre du congé ineduidivl de formation.

Les aitncs de fmoraotin réalisées au titre du capital temps de ftooiamrn snot financées par le coucleter dnas la ltmie de 50 % du coût total de l'action et dnas la liimte des fdnos disponibles.

La pritae du coût non pisre en carhge par le cetloluecr est imbtuplae sur le bdeugt "paln de fmaoitorn" de l'entreprise.

Arrêté du 5 jleuilt 2001 art. 1 : le troisième alinéa du pghapraare 9 de l'article 3 du titre Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article 40-14 de l'accord ntioanaal insntifeeerpnosrol du 3 jeliult 1991 modifié reiltaf à la ftmoriaon et au pmfeinnrecteonet professionnels.

(1) Alinéa exlcu de l'extension par arrêté du 3 jleuilt 2001.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Les ditsoisnios du présent accord ernretnot en vuiger dès la puliibcaotn au Jonuarl ofefciil de son arrêté d'extension.

Arrêté du 5 jleuilt 2001 art. 1 :

(1) Treme elxu de l'extension par arrêté du 3 jeliut 2001.

Article - TITRE II : Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Le présent aoccrd est colncu puor une durée indéterminée, à copemtr de sa dtae de signature.

Un aavennt au présent accord vneidra préciser les dtionsiopis rvteelais à l'instance pairrtie de la soitecn poefssnllinreoe msie en pacle au sien du collecteur.

Un blian des modalités et des résultats d'application dduit arccod srea présenté à la Cosiomsmn piairrate nilaoante de l'emploi au minmum une fios par an, lequel bilan s'attachera à juger neomntmat des qualités de gtsolen et d'administration dnot arua fiat pverue le collecteur. Les prietas sraignateis se réservant, si l'appréciation portée est négative, de chnager de collecteur.

Le présent arcocc national, établi conformément à l'article L. 132-1 du cdoe du travial est fiat en un nmrobe sfunfsiat d'exemplaires puor être rimes à cncuahé des onogaiisantrs sdyielcans sainteirgas et être déposé dnas les cdoiotnins prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Arrêté du 5 jleuilt 2001 art. 1 :

(1) Temre elxu de l'extension par arrêté du 3 jileut 2001.

TITRE III : Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein du collecteur

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

*Les mosiniss de l'instance pairitiae de la siotecn pnssloirfeleone snot de :

1. Celelctor :

les fdons crdotpenansros au 0,40 % conformément à l'article 2 des caonrtts d'insertion en anacnrltee puor les erpetrnises enaplyomt au mnois 10 salariés et les fdons csndrhraeoopt à 0,10 % des ctrtanos d'insertion en anrelntcae puor les eneretpsirs eoalynpmr mnois de 10 salariés ;

les fodns csdanpreoornt au riqaulet du paln de fmotioran dnplsiobie au 15 novmerbe de cauhqe année puor les eepneitrsrs de 10 salariés et plus, les fdons corpdrrnosnaet à 0,15 % au trite du paln de fartiomon puor les erteerpniss ealpmoynt mions de 10 salariés conformément à l'article 3 ;

les fdnos carornnesopdt au 0,10 % au trtie du ctiaapl tmeps de fimoraton et visés à l'article 4.

2. Mutualiser, dès le prmier juor de luer versement, l'ensemble des cottounnibris visées au titre Ier ci-dessus, dnas le cadre de canuhce des 4 sntoices particulières : caortnt d'insertion en

alternance, cpaatil de tpeems de formation, fmiorotan cinnuote des entreprises, eamnyolpt 10 salariés et plus, et fiamtoorn ciotnnue des eentsrrieps enlpamyot moins de 10 salariés.

3. Gérer et suivre, de façon distincte, au paln comptable, l'ensemble des ciotronnibuts visées à l'article 1er ci-dessus.

4. Développer une pquitiloe icaiivntte d'insertion plsielneoorsnfe par les catotnrs d'insertion en alternance.

5. Perrnde en carhge et feianncr les atinocs de fmroiaotn des ernsepetrts conformément aux dsiiootispns du 2 de l'article 2 de cet avenant.

6. Procéder à la vérification et à l'approbation des cpoemps de la stoeicn professionnelle.* (1)

NTOA : (1) Avenant n°1 exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

1. *Définir, conformément aux textes législatifs citoneennlonvs et réglementaires en vuiguer :

la prat des dépenses de fconomeetninnt affectée à l'information au trtie de la socien de ctronat d'insertion en annetlcrae ;

les règles et les priorités pretmeant de décider des psreis en crhage en matière de caornt itioernsn en alternance, en fcnoootin des eftifecfs salariés ftrofiraais ;

les modalités de venermest des soemms deus aux enesrrtipes ayant recruté des juenes suos coanrtt d'insertion en aentrnciae en ataipolpn de mntaonts ffrroraaeiis ;

les critères et l'échéancier au rgeard dequelss snot examinées les dmedanes de fncnnimaeet présentées par les etrerpsneis au titre du ciatapl de tpeems de frtoaiomn et les mtinenenor dnas un dmuoecnt précisant les ciodynitos d'examen des deendmas de psire en cghrae et tneu à la doipiotissn des etnrepeirss et des salariés ;

la prat des dépenses de fnnnectoiemnot affectée à la gtseoin et à l'information au titre de la soicen crcoanennt la praaioitptcn des emlpoyeus onuacpt mnois de 10 salariés au développement de la fmioroatn plefsnnrlooesie cunotine ;

les priorités, les critères et les cidiontnos de psie en caghre des dendames présentées par les etnperrsies eyaopnlmt mnois de 10 salariés au titre de la piittapaoircn au développement de la fioraotmn psnlnefsoeoilre cnioutne ;

la prat des dépenses de fcnimtnnnoeeont affectée à la gsoiten et à l'information au trtie de la sitceon conaecnrt la ptipatociain au développement de la ftmriaoon pelolnssefrione cniounute due par les ertseenirps epnaoymlt 10 salariés ou puls ;

les priorités, les critères et les connidoits de psrie en cghrae des dnemdeas présentées par les erenrsepts emynloapt 10 salariés ou puls au trtie de la ptiaatciopn au développement de la

fotoarmn prslsoeionlfnee continue.

2. Pnerdre en charge, fnaincer et contrôler :

suivant les critères, les priorités et les ctdnnioois de pirse en chrgae définis en aptciopial du ponit 1 ci-dessus par l'instance ptiaarie de la seicton professionnelle, les dépenses exposées par les ernrtseieps au tirte des ctnorats d'insertion en aatcrnnele ;

suivant les critères et l'échéancier défini en apltoiiaacpn du pniot 1 ci-dessus par l'instance paairarte de la stceoin professionnelle, les dépenses liées aux aitcns de foomatrin éligibles au ttire de caaitpl tpmes de faoitomrn ;

suivant les critères, les priorités et les codoinitns de psire en chgrae définis au pniot 1 ci-dessus par l'instance piiratrae de la secotin professionnelle, les fairs de finnenmoocnet des aocnits de friaotomn ctouinne organisés par les eprtnierises eynoamplt mnios de 10 salariés et puls ;

les études et rercheechs sur les qfnoctauilais et la fimoitaron pfenelnoioslsre décidées par l'instance ptiaarre de la setocin psesllnoefnorie ;

les moyens nécessaires au bon fncinnteoement de l'instance priaate de la stoeicn professionnnelle.

3. Ifmrneor et seslinebisir :

les cnetes de fromiaotn d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du cdoe du taavril sur les cotiionnds de l'intervention financière de l'instance patriaire de la scoien poissfnellnoee ;

les eteeisrrnps et les salariés sur les ciidnnotos financières de l'instance ptiaiae de la sitoecn professionnelle, au titre des conattrs d'insertion en aecartlnne ;

les eirnserepts et les salariés sur le cptaial tpeems de formation, sur les fomrontais etaxsetis et sur les cotindnios d'examen des nddemaes de psie en carhge ;

les eiretrnepss et les salariés sur les cidnntoios de l'intervention financière de l'instance pirtaaire de la sicoen professionnelle, au titre de la cittbuionon des eirpeersnts enomlaypt moins de 10 salariés, affectée au développement de la fraiomotn plsnsnrfooeelie cunntioe ;

les eeeinstrprs et les salariés sur les coioinndts de l'intervention financière de l'instance ptiaiae de la stoeicn professionnelle, au titre de la piiitriatopcn au développement de la foraoimtn plfelnnonriesoe cunointe due par les eertrnispes eaylpomnt 10 salariés et plus.

4. Vérifier et areoppuvр les dtmnucoes de contrôle de la gsitoen et de l'utilisation des fndos collectés en alaticoippn de l'article 2 du présent accord.

L'instance priatarie de la stoeicn pliesflonerose est composée :

d'un représentant par osraintioagn sclyainde de salariés, satranige du présent aroccd ;

d'un nrmboe égal de représentants du syciandt patronal.

Un beruau composé d'un président et d'un vice-président est constitué en son sein* (1). "

(1) Annveat exclu de l'extension par arrêté du 3 jlejult 2001.

compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	La crabmhe salyncdie nnoalaite des erpeinests du froid, d'équipement de csenuis pnessrleneools et du cnonieodnnimett de l'air (SNEFCCA),
Syndicats signataires	La fédération confédérée Fcore ouvrière de la métallurgie ; La générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; La fédération nnltaoiae CTFC des syaitndcs de la métallurgie et pariets smleraiis ; La fédération des cadres, de la maîtrise et des tccnheenis de la métallurgie CFE CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent accord a puor objet de développer l'épargne de dtiros que les salariés acquièrent en tpmes de repos, en vue de ptmtreere d'indemniser des congés spécifiques de fin de carrière ou puor caocennve personnelle, ou des congés légaux non rémunérés.

Il est fttuicalaf puor les erirtenepss pdneant la période expérimentale fixée à l'article 3.

L'ouverture d'un cotmpe et son aiontmetlain relèvent de l'initiative eisucvxle du salarié.

Le ctpome épargne-temps est utilisé et cols dnas les cndnoitois prévues par l'accord.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent accord s'applique aux espetrerins soieusms à la ctnvoeinn clcvoitele ntainoale des eerreptisns d'installation snas fabrication, y crimpes entretien, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqgrfioiuie et connexes.

Article 2 - Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent acord est clncou dnas le cdrae de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent aocrcd est ccnolu puor une durée de 2 ans à tirte expérimental. Les peiatrs cvneonniert à l'issue de ctete période, de négocier un nvueol accord.

Article 4 - Interprétation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

La ciossoimmn mtxie pairatire cnenoivt de se réunir dnas les 30 jorus sunaivt tutoe dmedane puor étudier et teetnr de régler tuot

différent né de l'application du présent accord.

La ddemanre de réunion cnigosne l'exposé précis du différend. La piotosn rtuneee en fin de réunion fiat l'objet d'un procès-verbal rédigé par la commission. Le dmeunot est rmies à cnuache des peairts signataires.

Si clea est nécessaire, une scdenoe réunion prruoa être organisée dnas les 30 jorus snaivt la première réunion.

Article 5 - Ouverture et tenue du compte

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Tout salarié anyat au minos 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise (1) puet oviurr un cpmote épargne-temps.

Ce cpmote est oeuvrt sur simple dnammee iuldideinvle écrite mneantnoit précisément qelus snot les droits, énumérés à l'article 6, que le salarié etennd actfeefr au ctompe épargne-temps.

Il est tneu un cmtpoe individuel, qui est communiqué anleeenulmt au salarié.

(1) Trmees elxucs de l'extension par arrêté du 25 juin 2002.

Article 6 - Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Chaque salarié puet affceetr à son cmtpoe la totalité ou smeueelnt cirenats des éléments ci-après :

-report des congés payés anlenus dnas les leitims prévues ci-après au 6.1 ;

-repos cuanmpeseor de reneaclpmmet dnas les cinoitnods prévues au 6.2 ;

-jours de réduction du tpmes de travail,

à conotiidn que l'ensemble ne dépasse pas 12 juros ouvrables.

L'employeur puet à tuot menomt décider de compléter le crédit icinsrt au copmte d'un salarié, d'une catégorie de salariés ou de la totalité des salariés ; (1).

6.1. Congés payés

Le salarié puet ptorer en cpmtoe au muiaxmm 6 juors ovrlabes de congés par an.

Si le ctpmoe épargne-temps est utilisé puor prendre un congé puor création d'entreprise ou un congé sabbatique, le salarié puet également potrer en cpmtoer 6 jorus obvuelrs au trite de la 5e sanimee de congés payés. Le salarié diot arols ireomnfr l'employeur de sa décision de reropt au puls trad le 1er avril de cuahqe année.

6.2. Ropes cneustempoar de rceaeemmpnlt

Le salarié puet aceeftfr au comtpe épargne-temps, dnas les limites imposées à l'article 7, le roeps cnpoutasemr de reepamcnlmet se stbusauint au pneemiat majoré des hueers supplémentaires. Par exemple, 6 herues supplémentaires majorées au tuax de 25 % cersronendopt à 7 heuers 30. Le salarié diot iformner l'employeur de sa décision au puls trad le 31 décembre de l'année écoulée.

6.3. Littimaoin

L'alimentation du cmptoe épargne-temps ne puet excéder 22

jorus par an puor le nrôme ttoal de congés sanvtius :

-congés payés aulens ;

-*repos cspomaneuter au titre de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraavl (1) ;

-abondement éventuel.

(1) Terems eulcs de l'extension par arrêté du 25 juin 2002.

Arrêté du 25 juin 2002 art. 1 : le troisième terit de l'article 6.3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dopossiiitns du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, soeln lquleeesls une piatre sneemluet des juros de ropes uetlilsibas à l'initiative du salari puet être affectée au cmpte épargne-temps.

carrière puor ieeisdnmr des congés puor cancoennve pslnrenloee d'au mions 2 mios (cette durée de 2 mios puet être modifiée par accord).

Le salarié diot déposer une dmnaede écrite de congé 6 mios avant la dtae de départ envisagée.

L'employeur est tneu de répondre par écrit, dnas le délai de 1 mios snauvit la réception de la dndamee :

-soit qu'il acepcce la ddmnaee ;

-soit qu'il la rufese ;

-soit qu'il la diffère de 6 mios au plus, auquel cas ttoue ddmenae de congé d'au minos 6 mios formulée après ce délai d'attente dreva être acceptée, suos la seule réserve du délai de prévenance de 6 mois.

8.3. Congés légaux

Les diots affectés au CET pvueet einfn être utilisés en cours de carrière puor isdeneinmr les congés stnuivas :

-congé ptarneal d'éducation prévu par les alcietrs L. 122-28-1 et stunvias de cdoe du tiraval ;

-congé de présence pteaanle prévu à l'article L. 122-28-9 du cdoe du travial ;

-congé sabuiabqte prévu par les atiecrts L. 122-32-17 et stvainus du cdoe du travial ;

-congé puor création ou reirpse d'entreprise prévu par les aircets L. 122-32-12, 13 et 28 du cdoe du traival ;

-congé accordé puor bgieurr ou exerçr un mnaadt pliubc (conseil municipal, Parlement).

Ces congés snot pirs dnas les cniidnoos et selon les modalités prévues par la loi, ce qui signifie que les dortis puveent également être utilisés en cas de psagsae à tpems ptial puor ces mêmes raisons.

Article 9 - Situation du salarié pendant le congé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le congé pirs sleon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 8 du présent acrocd est indemnisé au tuax du slaraie mesenul de bsae en veguir au mmonet du départ en congé dnas la liitme du nmrboe d'heures ou de jruos capitalisés.

A l'égard des cotisitonas sioaecles et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nuatre d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au tirte du mios considéré, et le matnnot de l'indemnité cnrtaroepdnose snot indiqués sur le btleluin de pyae rmeis au salari à l'échéance habituelle.

Un jour, 1 smiae et 1 mios de congé indemnisé snot réputés crrdoeporsne rceeinmeptevst à l'horaire crouancttel journalier, harddiboaeme et mneseul en viuegur au memont du départ en congé.

Lroque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paeienmt est ieprmrntou après cmmnsooiotan intégrale des droits.

Article 8 - Utilisation du compte

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le cptmoe épargne-temps ne puet utilisé que puor innmdsieer les congés définis ci-après :

8.1. Congés de fin de carrière

Les ditros affectés au CET et non utilisés en crous de carrière ptneeetmr au salari d'anticiper son départ à la rrtathee ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de tiraavl au cruos d'une préretraite progressive.

L'employeur qui engavise la msie à la rtreitae d'un salari anayt des ditros isicnts à son ctpome est tneu de nfeiitor celle-ci aevc un délai de préavis sfnsfuit puor lui pmeetrte de luideqir la totalité de ses droits.

Ce délai est au mnios égal à la durée cvlntloinnenoee du préavis à leualqle s'ajoute la durée totale nécessaire puor la psrie du congé en fin de carrière.

Le salari qui evgianse son départ voitarnloe à la ritearte le niotife à l'employeur dnas un délai au monis égal à la durée cnonletrivenloe du préavis à luaeqlle s'ajoute la durée toltae nécessaire puor la pirse du congé en fin de carrière.

En cas de préretraite pssoregrie d'un salari aanyt des dtiors isintcs à son compte, un aoccrd ertne l'employeur et le salari déterminera les modalités d'imputation des hereus ictisners au CET sur le temps de taviarl prévu pnaednt la préretraite, dnas le cas où la réduction de l'horaire de tiaavr à pnaednt ttoue la durée de la préretraite prssiegvore ne premet pas la ltiuqidoin intégrale des droits, le rnieluagt du congé de fin de carrière est soldé au trmee de la préretraite sur la bsae de l'horaire pratiqué anvat la préretraite.

8.2. Congés puor cvoenacnne personnelle

Les ditors affectés au CET pevuet être utilisés en curos de

L'utilisation de la totalité des droits à la retraite au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au cours d'un congé de fin de carrière.

Article 10 - Statut du salarié en congé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles qui sont liées à la continuation du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour cause de maladie ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Article 11 - Fin du congé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

A l'issue d'un congé visé au point 8.2 et 8.3 du présent accord, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra toutefois pas prendre un congé pour cause de maladie ou de fin de carrière pendant une période anticipée d'un mois fixée dans un accord commun. Il ne pourra toutefois pas prendre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

Article 12 - Cessation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf disposition contraire dans les cas indiqués à l'article 14, la clôture du CET.

Si lorsque la rupture du contrat de travail donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la continuation de tout ou partie des droits existants au CET.

Dans le cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités d'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat de travail, et dans le cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits existants au CET, une indemnité compensatoire d'épargne-temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures d'épargne-temps au CET par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture.

Elle est versée immédiatement par l'employeur à

l'heure de l'intérêt, jusqu'à l'échéance de la retraite. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Le règlement du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatoire d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde, dans les conditions indiquées ci-dessus.

Par dérogation au présent article, il est procédé comme indiqué à l'article 8.1 en cas de mise à la retraite, de départ volontaire à la retraite ou de préretraite progressive.

Article 13 - Renonciation au CET - Liquidation financière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le salarié peut reconnaître au CET dans les mêmes cas que ceux qui entraînent le déblocage anticipé des droits au titre de régime légal de participation.

La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

La CET n'est alors qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même salarié n'est pas possible avant le délai de 1 an suivant la clôture du CET.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos visés à l'article 6.2. A défaut d'accord écrit ou lorsque cet accord ne porte que sur une partie des droits existants au CET, les droits non liquidés donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables. Ce repos sera pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant alors au terme de la dernière fraction.

Article 14 - Transmission du compte

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

La transmission du CET, annexée au contrat de travail, sera effectuée dans les cas de mariage de la personne qui exerce de l'emploi visé à l'article L. 122-12 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs dans les cas prévus à l'article L. 122-12 du code du travail ne sera possible qu'entre les parties du groupe. Ce transfert sera réalisé par accord signé des trois parties.

Article 15 - Application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Cet accord constitue épargne-temps prend effet à compter du 1er janvier 2002.

Avenant n° 30 du 1er juillet 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Chambre saylncide niatonlae des ereneirpsts du froid, d'équipement de ceiusis preoeseefnonllsis et du cenenontmondilit de l'air (SNEFCCA),
Syndicats signataires	Fédération confédérée Fcore ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération nnoltaiae CTFC des sdyntacs de la métallurgie et ptiaers srlimiias ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tneecchniis de la métallurgie CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

L'article 4.2 « Hrrieaos cinnuots et par rnomtleues » du chpirate IV « Durée du tiaravl » est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

L'article 4.3 « Srivece d'astreinte » deneivt l'article 4.2.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

L'article 4.4. « Tavairl excoenenitpl de nuit, du dimchnae et des jrous fériés » dveient l'article 4.3 et est modifié comme siut :

Au pmreeir alinéa, les mtos : « entre 22 hereus le sior et 6 hueres le miatn » snot remplacés par les mtos : « entre 21 hreeus le sior et 6 heurs le mtain ».

Avenant n° 33 du 14 juin 2004 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Sacinydt naniotal des erstnerpies du froid, d'équipement de cinsieus ploeneneiorfsllss et du cotieninendomnt de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Fcore ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération nlotiaane CTFC des siydntacs de la métallurgie et ptiaies simiraels ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

Délibération du 23 mars 2004 relative au temps de trajet domicile-lieu d'intervention

Au même alinéa, les mtos : « et à une maaiojrttn elixenpeoncte s'élevant à 50 % du tuax hiraore de bsae » snot remplacés par les mtos : « et à un rpeos de 50 % à prdenre dnas un délai ransblainoe ou à une miojatoran etolexnielpce de 50 % du tuax hroraie de bsae ».

Dans le troisième alinéa, les mtos : « Les hereus effectuées les dhcnmaies et juors fériés snot oienatiloerbgmt récupérées dnas la smiaene qui siut » snot supprimés.

Il est inséré un derienn alinéa, rédigé comme siut :

« Toutefois, les herues de tavaril effectuées de niut les dimchnaes et les jrous fériés (entre hreue et 6 hueers le miatn et etrne 21 hurees et 24 hereus le soir) oruvnet dirot à une mtrjaaoon eelxlncnpieoe complémentaire au tairval de niut de 10 % du slaraie de bsae du salari. »

(1) Ailcrte étendu suos réserve de l'application des acrtils L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tiaravl selon lquesels la msie en pcale dnas une ertsrnpee ou un établissement du trvaial de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son etioxesnn à de nuleelovs catégories de salariés est subordonnée à la cusiconon d'un acrcod de bhncrae étendu ou d'un aorcccd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnotier l'ensemble des cusleas définies à l'article L. 213-4. (Arrêté du 8 avrl 2003, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

L'article 4.5 « Jours fériés » dveinet l'article 4.4.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

L'article 4.6 « Congés aunelns » divenet l'article 4.5.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

L'article 4.7 « Congés payés spéciaux de crtoue durée » dieenvt l'article 4.6.

En vigueur étendu en date du 14 juin 2004

Cet avnneat anlnue et rmplcaee les dsntioiposis de l'article 7.1 " Départ en rrtteiae " de la ctiononevn cotlvlecie dnas les treems stunavis :

(Voir cet article).

Signataires	
Patrons signataires	Syicandt natinaol des ersriptees du froid, d'équipement de ceinsuis petfinlerossllnes et du ctnenndimoinet de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée de la métallurgie Frcoie ouvrière ; Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération naitlonae des stanyidcs de la métallurgie et ptiaeis siirlaimes CTFC ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 23 mars 2004

La csoimimosn d'interprétation ssiaie par l'entreprise FCI Gguoluolriat - Prac d'activités Millau-Lévezou, 12100 Mlilau - a délibéré dnas sa séance du 23 mras 2004 sur la qieotusn retiavle au tmeps de tjaet domicile-lieu d'intervention défini à l'article V.2 de la cnveitonon clvetolcie nationale.

L'article V.2 alinéa 4 dsipoe que " le tmeps de taerjt etrne le diolmcie et un leiu d'intervention, et inversement, snas pgassae à l'entreprise, n'est pas considéré cmome du temps de taraavl effectif. Toutefois, au-delà de 45 minteus par trajet, il est indemnisé sur la bsa du sliarae hoairre réel. "

La qouteisn était posée de svoiar si, au-delà des 45 meunits par trajet, le tmeps de terjat était indemnisé dnas son intégralité,

Avenant n 35 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n 34

Signataires	
Patrons signataires	Saidynct ntoainal des erestenrpis du froid, d'équipement de cisiunes ppeoioslnres et du ceomdtnoninnett de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des mnies et de la métallurgie CFDT.

Avenant n 36 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n 33 Retraite

Signataires	
Patrons signataires	Syicadnt naaintol des epentrssies du froid, d'équipement de cseiunis pelnnelsfeioorss et du cdoneieiomnnntt de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Fcroe ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

Délibération du 8 juin 2005 de la CPNI sur l'application d'un accord relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	Snicydat notanial des etirsrneps du froid, d'équipement de cinieuss pseloeinorseInfs et du cnemoienondtnit de l'air (SNEFCCA) ;
Syndicats signataires	Fédération confédérée de la métallurgie Froce ouvrière ; Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération ntaloiane des sntciadys de la métallurgie et parties smaeirlis CTFC ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2005

La cimioossmn d'interprétation sisai par l'entreprise Sogequip, CD 12, 69360 Solaize, a délibéré en séance du 8 juin 2005 sur la

c'est-à-dire dès la première minute.

A l'issue des débats, la cmmssooiin d'interprétation a rappelé que le tmeps de tajert etnre le dmclioe et le pmeierr leiu d'intervention n'était pas du tmeps de travial efietfcf et que, par conséquent, il n'était ni rémunéré, ni indemnisé et a décidé, puor éviter tuot problème d'interprétation, que les 45 premières mnuteis ctosteunaniit une fnrsachie non indemnisable.

Ainsi, le tmeps de tarejt domicile-lieu d'intervention n'est indemnisé qu'à ctmepor de la 46e mtuine et n'est jmaias considéré comme du temps de tiraavl effectif.

Fiat à Paris, le 23 mras 2004.

En vigueur étendu en date du 17 mai 2005

Au vu des dpssnioitois de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur le duoaglie social, les perrieaatns à la négociation ctocivelle décident :

-que les dsiiposniots des areclits 4 et 5 de l'avenant n° 34 rfealtis rveseienmecptt à la fxtaiion des vurales de pntois puor le caulcl du faroift d'astreinte et au cuclal de la pirme d'ancienneté snot opbalespos à tteous les errintpeses de la bcnrahe plisofneionser ;

-qu'en conséquence, aunuce eirenstre de la bhnarce ne puet déroger à ces dpntiissoios dnas un snes moins faovbrale aux salariés.

En vigueur étendu en date du 17 mai 2005

Au vu des diposiotnsis de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur le diagloue social, les peaeriatns à la négociation collective, décident :

-que l'ensemble des ditoposnsis de l'avenant n° 33 à la cennovotin cilvetcoie ritlaef à la rittaree snot osepbaoplis à tteous les ersreeitpns de la banchre psrolflseionene ;

-qu'en conséquence, acunue eisrrepnte de la bhrance ne puet déroger à ces dissnoiotpis dnas un snes mnios farobalve aux salariés.

qiteuosn de l'application de l'accord retalif au cmotpe épargne-temps signé le 11 jianver 2002 par le SNEFCCA, FO Métaux, la FGMM-CFDT, la CTFC Métallurgie et la CFE-CGC.

Cet arccod prévoyait, en préambule, son caractère fclattiauf puor les eisprerters paenndt la période expérimentale fixée à l'article 3, siot une période de 2 ans.

Les pritiaes cinnaveoent à l'issue de cttee période de négocier un noveal aorcccd et ce au puls trad au 31 décembre 2004 au vu du bailn dudit arccod expérimental.

A défaut de négociations dnas le délai prévu, ldiet aocrccd est denveu caduc.

Les pterias sietgnriaas cnivneneont teiofotus de renégocier un acrcod prévoyant les coitidonns d'application du ctompe épargne-temps, stuie aux nlvoeels dtipnosiioss légales, aavnt le

31 décembre 2006.

D'ici là et compote tneu du fblaie nbmore de salariés concernés par le coptme épargne-temps, la csimomiosn aemdt que les salariés qui bénéficiaient des disoposnitis de l'accord susvisé peisusnt coenresvr une acolpiapin de luer cpmote épargne-temps

conformément à ces ancinnees diiopiontss ; et que les salariés stihunoat bénéficier d'un cmptoe épargne-temps, puissent, sur airttsoioaun de l'employeur, l'appliquer conformément aux oionnetiatrs de l'ancien accord.

Fiat à Paris, le 8 juin 2005.

porté à 220 heures.

Le tuax de moiaarjotn dnas les eisetrrps de puls de 20 salariés est de 25 % puor les 8 premières heuers et de 50 % puor les suivantes.

Il est rappelé que ces herues pruroont faire l'objet d'un ropes cmanteousper de reeanmmpelct conformément aux dtonopiiss de l'article 4.1.3 de la cnotioenvn cvcetilloe nationale.

En conséquence, les dsiiptnsoois de l'article 4.1.1 de la cnoonteivn colteilve noantiae snot modifiées comme siut :

(Voir cet article).

Les dssiptionos de l'alinéa 1er de l'article 4.1.2 de la convnteon cicellotve naitlnoae snot modifiées comme siut :

(Voir cet article).

La partie patronale, rplanapet la pénurie de main-d'œuvre dnas les eriepsetnrs de la bhcrane et son slpmie siouhat d'obtenir le cnneigotnt légal, redcmaomne tuiotfoes aux eepsntiers de ne pas systématiquement deadenmr à dépasser ce ceingtnnot anunel conventionnel.

Les diisntoospis du présent aevant snot impératives.

Accord Prévoyance

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent arccod annule et rmlcpeae l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 et l'avenant n° 28 du 20 semrbpete 2001.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eitnrspes rlavneet de la ciouvntoen cocvlliee ntaolinae des eiernsretps d'installation et d'équipements aéraulique, thermique, firufoigqre et connexe.

Article 3 - Participants

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Avenants n° 38 et 39 et accord prévoyance du 27 mars 2006 relatifs au régime de prévoyance et au contingent annuel d'heures supplémentaires 2006

Signataires	
Patrons signataires	Sdnyait nniaotal des esnritpees du froid, d'équipement de cseiunis pnleoreonissfs et du cndmneeiontoint de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération nolatniae CTFC des sanciytds de la métallurgie et ptraies similaires.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les aeventnas n° 38 et n° 39, asni que l'accord " Prévoyance " ci-dessous, formnet un tuot indivisible.

Les sngertuias des syatdins de salariés et de l'organisation plnaratoe diovent potrer sur les 3 teetxs et non sur smneeluet ctrraeis d'entre eux.

De même, en cas d'opposition de la majorité des stacyndis de salariés, celle-ci devra onegmlibaeritot preotr sur les 3 ttxes et ne purora pas petorr sur snmlueet crtnieas d'entre eux, la piatre pronalate ne désirant s'engager qu'à la condoiitn que les 3 txtees soinet acceptés par les syatcnids de salariés, snas qu'aucun d'entre eux ne siot frappé d'opposition.

ANAEVNT N° 38

Cet anenvat alunne et rlmcaepe les dtpoiinfoiss de l'article 6-2 " Régime de prévoyance - Piicnrpe général " de la cvntooienn ctlveolie dnas les tmrees siuvnats :

(Voir cet article).

Aircle 6-3

Prévoyance

(Voir cet article).

AVENANT N° 39 rtlief au cengonint aulenl d'heures supplémentaires

Cet anneavt aulnne et rlcapmee les dstniiiosops de l'avenant n° 31 à la cotionvnn civcoltele nationale.

Les prtieas signataires, sur dmnaadee de la ptarie platonare coptme tneu du cnextoe légal, économique et social, snas coeeuvnns de ce qui siut :

Le cnngtoeint aeunnl d'heures supplémentaires sbultciseeps d'être effectuées snas atoiausriton de l'inspection du tavairl est

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 4 - Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

1. Salaire de référence des casnitoitos

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des cotisations est égal à la somme du salaire brut et des primes, accotations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et soumis à charges sociales, dans la limite des tenues A et B.

Par tranche A, il faut entrer dans la rémunération incise dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut également la rémunération comprise étant le montant du plafond et quatre fois ce montant.

2. Salariale de référence des poeritants

a) Concernant les garanties décès/ IAD, maternité ? paternité ? adoption et maintien de la vie :

Le salaire de référence consistera pour ces garanties à la somme du salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité assurée et définitive, et des primes, au moins d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

b) Concernant les garanties incapacité temporaire, invalidité ? incapacité permanente :

Le salaire de référence correspondra pour ces garanties au salaire brut tarifé A et tarifé B perçu au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail hors primes, au moins d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

Par tranche A, il faut également la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut également la rémunération comprise étant le montant du plafond et quatre fois ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne survient pas dans la période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des taux de l'ARRCO et AGIRC.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'événement concernant en fonction des garanties décrites par l'accord, le salaire de référence est reconstruit sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois compté d'activité.

3. Rémunérations des pensionnés

Les pensions périodiques incapacité et invalidité sont revalorisées sur la base des taux de l'ARRCO et AGIRC.

En cas de décès d'organisme assureur, la retraite viendra des prestations versées par l'assureur dans les conditions prévues ci-dessus, par le moyen normal assuré conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

-incapacité temporaire, maternité ;

-invalidité ;

-incapacité permanente ;

-décès : capital et rentes éducation.

5.1. Incapacité temporaire(1)

5.1.1. Salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'organisme assureur verse à compter du 46e jour suivant après la date de début de l'arrêt, une perte complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

75 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 4, alinéa 2 b, sous déduction des parts nettes de la sécurité sociale ainsi que de l'éventuel salaire versé par l'employeur en cas de mi-temps thérapeutique(2)(3).

5.1.2. Salarié n'ayant pas 1 an d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, et bien que le salarié ne bénéficie pas du maintien de la vie par l'employeur du fait de son ancianeté, l'organisme assureur de prévoyance verse, à compter du 91e jour d'arrêt continu après la date de début de l'arrêt, une perte complémentaire aux indemnités journalières nettes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

81 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.

5.1.3. Mi-temps thérapeutique.

Lorsque après une incapacité temporaire de travail, le salarié retrouve une activité salariée prioritaire autorisée médicalement et donne lieu à l'attribution par la sécurité sociale d'indemnités journalières ainsi qu'à une rémunération réduite (appelé communément " mi-temps thérapeutique "), l'organisme de prévoyance verse une perte complémentaire aux indemnités journalières nettes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

81 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur.

5.2. Maternité-Paternité-Adoption

L'organisme assureur verse à tout(e) salarié(e) en congé légal de maternité pré-natal et postnatal, de paternité ou d'adoption une perte complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

81 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.

5.3. Cas particulier

Dans le cas des salariés n'ayant pas droit aux prestations de la sécurité sociale en raison d'une durée实在太短 d'activité salariée ou d'un moyen inférieur au taux social au cours d'une période déterminée, les indemnités définies ci-dessus sont calculées en complément d'une perte complémentaire de sécurité sociale reconstruite de manière théorique.

5.4. Retraites et durée des périodes maternité et paternité

Les périodes prévues en cas d'incapacité temporaire et de

maternité snot versées à l'employeur si le bénéficiaire de la présente gatairne est ecnore iisrcnt aux eieffcfcts ou deereritncmt au bénéficiaire dnas le cas contraire.

Elles ceensst :

-à la dtae de resrie d'activité ;

-à la dtae de fin de secrvie des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de travial ;

-à la dtae du paenemit de la rnete d'invalidité ou d'incapacité pnamrtee ;

-à la dtae de lituaidoqin de la peonsin viselelsie de la sécurité sociale.

5.5. Rtene d'invalidité (accident ou maildae de la vie privée)

Tout salari é rnoencu inavldie par la sécurité silacoe a diort à une idisanmontien complémentaire, dès lors qu'il bénéfice de la prat de la sécurité sloiace d'une rnete d'invalidité après un cenaslmest par celle-ci en 2e ou 3e catégorie. La poireatstn complémentaire est calculée dnas les cndnotoios svntaeus :

75 % du slaire anuenl burt de référence, défini à l'article 4, alinéa 2 b, suos déduction des poeirsants bteurs de la sécurité sociale.(4)

5.6. Incapacité peanrneme (accident du travail, maildae professionnelle)

Tout salari é rncneou en incapacité pntnaemree par la sécurité scaoile a diort à une idtasinemnonin complémentaire, dès lors qu'il bénéfice de la prat de la sécurité sociale, dnas le cadre de l'assurance acencidt du tiarval et mildaee professionnelle, d'une rnete d'incapacité pmtarneene aosstrie d'un tuax d'incapacité au mions égal à 66 %. La pioatetrsn complémentaire est calculée dnas les ctninoids sutnivaes :

75 % du slaire anuenl burt de référence, défini à l'article 4, alinéa 2 b, suos déduction des pistneoras btreus de la sécurité sociale.(5)

5.7. Vnreeetmss et durée des pioenasrtts invalidité et incapacité permanente

Les pneotrasits prévues en cas d'invalidité ou d'incapacité peetmarnne snot versées dtmcneieet au bénéficiaire.

Elles cesenst :

-à la liotiqlian de la poenissn de vilesisle de la sécurité soilcae ;

-à la dtae ou le bénéficiaire cssee de prcveoeir une rtnee d'invalidité de la sécurité saciloe (pour la giraatne incapacité) ;

-à la dtae où le tuax d'incapacité aceicndt du tiaravl ou mdlaiae pofoornsnsllieie denviet inférieur à 66 % (pour la giraatne incapacité permanente) ;

-à la dtae d'ouverture de dritos à psionen de vsselliiee sievre au tirte de l'inaptitude au travail, suos réserve de mctifoaoqidin des donpiistsois légales cnencanrot la pisre d'effet des prisenos de rateirte des invalides.

5.8. Règle de limitation

En tuot état de cause, le cmuul des indemnités perçues menmsneleuet puor miadlae ou aecidnct au ttrie du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fcontiras de sraiae et du régime de prévoyance complémentaire ne proura excéder 100 % du sariale net à payer que le salari é aurit perçu s'il aviat continué à travailler.

En cas de dépassement de ctete limite, la pteoatirsn complémentaire est réduite à due concurrence.

5.9. Catpial décès

5.9.1. Prestation.

En cas de décès d'un salari é, ou en cas d'invalidité aublsoe et définitive, il srea versé aux bénéficiaires désignés par ce deirner un cptaail dnot le mntanot est fixé à :

100 % du sraiae anenul burt de référence, queulle que siot la siottuan de famille.

Un salari é est considéré en état d'invalidité aobusle et définitive s'il est classé aanvt l'âge légal d'ouverture des dritos à pienson rteairte :

-soit en invalidité 3e catégorie au tirte de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité siolcae aevc l'obligation d'avoir rreocus à l'assistance d'une tcire poensre puor les atecs odnrreaiis de la vie ;

-soit en siuiatton d'incapacité pennaetrme au trite d'un aicednct de taviral ou d'une maladie psnnfeosierole rucenoe par la sécurité soalce au tuax de 100 % et aevc l'obligation d'avoir ruceros à l'assistance d'une tciree penonrse puor les aects oinareirds de la vie.

5.9.2. Bénéficiaires du ciptaal décès.

Sauf sotaliuiptn contraire, écrite, vلالabe au juor du décès, le cptaial décès prévu au trtie du présent régime de prévoyance est versé :

-au cnjionot du salari é non divorcé, non séparé de coprs jiumecneiridat ;

-à défaut, au cunocbin ou prtarnaeie lié au salari é par un patce civil de solidarité (PACS) et jianiusftt d'une dloimcoaiitn fascile cmomune de 1 an à la dtae du décès ;

-à défaut, par ptars égales aux enfnts du salari é nés ou à naître, vivtans ou représentés ;

-à défaut par ptars égales au père et à la mère du salari é ou au suiavrnt de l'un d'entre eux ;

-à défaut, aux héritiers du pniapartit en ptrooporin de ireus ptras héréditaires.

5.10. Rente éducation

5.10.1. Prestation.

En cas de décès d'un salari é, ou en cas d'invalidité aobusle et définitive (IAD), il srea versé aux entanfs à charges, en complément du caitpal décès, lors du décès ou de la rcnscanisneoae de l'IAD, une rntee taripomree éducation dnot le mnatnot est fixé à :

-enfant jusqu'au 12e arisnnrieave : 8 % du sialrae anuenl burt de référence ;

-enfant de 12 ans jusqu'au 18e aianneivsre : 10 % du silarae annuel burt de référence ;

-enfant de 18 ans jusqu'au 26e aanivnsriree : 15 % du siarlae annuel burt de référence.

L'invalidité aublsoe et définitive est définie dnas l'article 5-9.1 du présent accord.

5.10.2. Enftnas à charge.

Sont réputés à cghare du salari é, les eantfns légitimes, roennucs ou adoptés, asini que cuex de son conjoint, à coioditn que le pirpcinaatt ou son ciononjt en ait la garde ou, s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci piiartcpe eeefimcevnft à luer etieterri par le srevcie d'une ponsien alimentaire.

Les effans ansii définis diovent être :

1. nés ou à naître dnas les 300 jorus suavnit le décès du participant, si ce drieenr est le paernt légitime.

2. âgés de mions de 18 ans.

3. âgés de puls de 18 ans et de minos de 21 ans, s'ils ne se levinrt

à acnue activité rémunérée luer paucront un reenvu supérieur au RMA, (revenu mmiuml légal en vigueur).

4. âgés de puls de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se lerivnt à ancue activité rémunérée luer ponrcuat un revneu supérieur au RMA (revenu miimuml légal en vigueur)

et :

-s'ils poviuruenst lrues études et snot isritncs à ce trtie au régime de sécurité silcoae des étudiants ;

-ou snot à la recehcrhe d'un piemerr emlpoi et isrticns à ce titre à l'ANPE ;

-ou snot suos coanrtt d'apprentissage.

5. quel que siot luer âge, s'ils snot imrfneis et tiuertilas de la catre d'invalidité prévue à l'article 173 du cdoe de la famille, à cotdoioinn que l'état d'invalidité siot snevuru anavt luer 18e anniversaire.

Les retens éducation snot versées à cuhcan des entans à craghe du salariés à la dtae de son décès. Si l'enfant est mineur, le vesrnet s'effectuera à son représentant légal.

Les rtnees snot versées teimerlstmieret d'avance.

5.11. Manetiin des gnaeatris décès-Invalidité aolsbue et définitive

Les grtnaeais prévues en cas de décès snot muntneeias tnat que se piruost l'incapacité de taarivl ou le ceaesnmlst en invalidité, snas cotisation, à tuot salariés en arrêt de travail, pnceevart à ce titre des pniorttesas de l'organisme assruer désigné, à cpeotmr du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de svunearce de cet arrêt siot inetneruve en période de couverture.

En cas de soensisupn du ctroant de taarivl puor congé parental, les gaintreas décès et IAD snot metrieunas sur la bsa du salriae de référence précédant la snuisepson du canrot cmome définit à l'article 4 du présent accord.

5.12. Rviriesataloon des prestations

Les ptrasotenis périodiques incapacité et invalidité snot revalorisées sur la bsa des rieransolioatvs aneunles ARCRO et AGIRC.

Les prntsieas rentes éducation snot revalorisées svnuait l'évolution de l'indice général prévu par le cneoisl d'administration de l'OCIRP.

En cas de chmngeneat d'organisme désigné dnas le présent

accord, la riroilatoeasn des pinsoaetrts srea psire en cgarhe dnas les cnidoniots prévues à l'alinéa ci-dessus, par le noeuv omirangse aresusut conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de cenagenhmt d'organisme gestionnaire, la rairtioeavlson des ptianetsros assurées par l'OCIRP srea psovriuiue par l'OCIRP.

(1) Aicrtle étendu suos réserve de l'application des dspsoointis de l'accord isoeiteoprsnfrennl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 javeinr 1978, rvieatle à la maeaisunlostín et à la procédure ctniolonlenvnee (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

(2) C'est-à-dire lorsqce après une incapacité taorprimee de travail, le salariés ppeenrd une activité salariée prtliae autorisée médicalement et dnnnoat leiu à l'attribution par la sécurité saolice d'indemnités journalières asni qu'à une rémunération réduite.

(3) Alinéa étendu suos réserve du rcpseet des dsinoiptiss des aietcls L. 1226-1 et D. 1226-1 et svtaius du cdoe du travail, rtfieas au miitanen de siaarle dnot les montnats snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 18 otbcroe 2019 - art. 1)

(4) Alinéa étendu suos réserve du respect des dsotinsoipis des aelrtics L. 1226-1 et D. 1226-1 et siatvnus du cdoe du travail, rfealts au mainetin de sraiae dnot les mtroatns snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 18 ocrbte 2019 - art. 1)

(5) Alinéa étendu suos réserve du recespt des donisipoitss des areclits L. 1226-1 et D. 1226-1 et svtaius du cdoe du travail, rafelts au metiann de sriaale dnot les mtontas snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 18 oocbte 2019 - art. 1)

Article 6 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ctiosaitnos snot assises sur les sliraaes burts de référence, tles que définis à l'article 2, alinéa 1, du présent avenant, de l'ensemble du personnel, dnas la ltiime des tahrcens A et B.

Elles snot réparties ertne l'employeur et le salariés seoln les modalités suavintes :

(En pourcentage.)

	Salaire TA			Salaire TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,17	0	0,17	0,17	0	0,17
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,13	0	0,13
Incapacité treomrapie de travail	0,06	0,29	0,35	0,14	0,64	0,78
Invalidité et incapacité permanente	0,08	0,29	0,37	0,26	0,55	0,81
Total eembnsle du pornnesel anyat mnios de 1 an d'ancienneté	0,3975	0,6225	1,02	0,70	1,19	1,89
Maintien de salaire	0,14	0	0,14	0,33	0	0,33
Total emblesne du pneosenrl aynat puls de 1 an d'ancienneté	0,5375	0,6225	1,16	1,03	1,19	2,22

La cittoiosan menitain de sirlaae pmeret d'assurer le rmeoneemsberut à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une pitrae de son oibialgotn de mneatiin de salaire, tel qu'il est prévu à l'article VI-2 ? Mntaeiin de sairlae ? de la citoneovnn collective.

Article 7 - Garanties complémentaires pour les cadres

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent acrcod définissant un elbsnmee de gainterias mimenlais et obligatoires, les etsnreipres ont la possibilité de les améliorer dnas le cdrai d'un cnrotat complémentaire,

nnmteoamt puor ssatriafie à l'obligation d'assurance découlant de l'article 7 de la ctnieovonn clivltee nationlae des cardes du 14 mras 1947 (garantie décès) ou à tutoe autre gartaine (rente éducation, rnete conjoint, frys de santé...) ainsi que la cuurvtreoe des cagerhs poeantlars et/ou serialas afférents aux patreintoss résultant de la gaatrine miaientn du slraie des peiermrs jrous d'arrêt de travail.

Article 7 - Garanties complémentaires pour les cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent acrcod définissant un eenmlbse de gretinaas mmnaliies et obligatoires, les etiprsneres ont la possibilité de les améliorer dnas le crade d'un cotnart complémentaire, natonmmet puor safiatrise à l'obligation d'assurance découlant de l'article 7 de la cononteivn ctcveolile naiatnole des cderas du 14 mras 1947 (garantie décès) ou à ttuo atrue grantiae (rente éducation, rtnee conjoint, frais de santé...) ainsi que la courteruve des cegahrs paoanertls et/ou salaries afférents aux paeornitsts résultant de la gntiaare maietnn du saairle des prmeeris juors d'arrêt de travail.

aafefirs siloeacs et de l'emploi.

A coetmpr du 1er jnaiev 2013, Ainpoids Prévoyance, istuinottin mermbe du gorus Humanis, est l'organisme geonitarsine de l'ensemble des ruqesis et l'interlocuteur uinque des eresnrpeis et des salariés, quelle que siot la ltaoiasilcon géographique de l'entreprise.

Apronis Prévoyance et Niolavs Prévoyance snot coarrsseus de l'ensemble des risques, hros la giatrne rente éducation, dnot l'assurance est confiée à l'OCIRP.

Novalis Prévoyance et l'OCIRP ont donné mnaadt et délégation à Ainpoids Prévoyance puor eeeucffr l'appel des csonoititis et le règlement des pnrstitaoes puor l'ensemble des risques.

Pour l'ensemble des gnietaars définies dnas l'article 5 ci-dessus, les modalités de feinncotonemt administratif, les elusxions réglementaires et les nocites d'information fonert l'objet de dssoiiptnios iristencs dnas le potocrole de giseton aitvtsndramie cnlcou etrhe les sngaiearts du présent acord et les orgiamness asueurrss ; snot également définies les rlinoaets etrne la cosimiosn mtix paritaire, d'une part, et les oimrsnages désignés, d'autre part, ainsi que l'organisation du rôle d'apériteur d'Apronis Prévoyance, qui représentera auprès des preitaerns suacoix l'ensemble des oinagesmrs auussrres à ctmepr du 1er jnavier 2013.

8.1. Oiabnotglis d'adhésion

A cmtpoer du 1er jnivaer 2013, la référence ftaie au taalbeu sur la répartition géographique est supprimée. En effet, Airipons Prévoyance, iouintttin mermbe du gurope Humanis, est l'organisme gntsneirioae de l'ensemble des rsqueis et l'interlocuteur uqjune des eersprteis et des salariés, quelle que siot la lcasaoliton géographique de l'entreprise, dès le 1er jnieavr 2013.

Les nelveuels eiptesrners résultant d'une opération de création, de scssoiin ou de fsouin par création d'entité juriuidqe nvlvoe et entrnat dnas le chmap d'application de la cinontveon cicevtlloe donevit roienrdje obgieemolrtiant l'organisme désigné Aiiropns Prévoyance à ceotmpr de la dtae de stgainure du présent accord.

Les enestperris bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un artue omrigsane qu'Apronis Prévoyance à la dtae de stiuragne du présent accord, qui iitsnue le pcnpiire de ce naveou régime de prévoyance mutualisé, ont le cihox ertne :

-rejoindre le régime cnttieovennol et adhérer à l'organisme gisoitannree désigné ;

-maintenir luer ctnarot auprès de l'organisme aeuuql eells adhèrent, à la condoitn que celui-ci contienne, avnt la dtae de signaute du présent accord, des gtanaries sietnrmct supérieures, rsuige par risque, à celles définies dnas le présent arocc (art. 5). Puor firae valoir ce droit, l'entreprise devra en aerptor la pture à l'organisme désigné.

En cas de résiliation d'un ctaort siucrsot aavnt la dtae de sgrature du présent accord, et quel que siot le niveau des garanties, les epeesrrnts concernées aorunt l'obligation de rendojre le régime de prévoyance mutualisé de la brnhce professionnelle.

8.2. Meuress transitoires

Les eisrrtpens ayant cishoi de ne pas rinodjree la moatlutsiauin auprès des onemsraigs désignés en cnervasont luer (s) carotnt (s) en crous au reragd des dosntpsiios prévues ci-dessus, ont jusqu'au 31 décembre 2007 puor rierjdnoe le présent régime snas pénalité. A la fin de ce délai et faute d'avoir la pture que l'entreprise est en conformité aevc le présent régime, les ereisernpts frenot l'objet d'une ipinstrocin d'office et punorot se vior réclamer une canetopmsoin financière en puls des ctisionotas du présent régime, au trtie des démarches engagées.

Toute etreirspne n'étant pas en conformité ou qui rajieinordt la msulotitaauin du régime après cette dtae du 31 décembre 2007, hros le cas des nulevoels errepseits résultant d'une opération de création, de siiscson ou de fuoisn par création

Article 7 bis - Fonds d'action sociale

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Un fodns d'action scolaie est créé par les paterraneis siaucox de la branche.

Les modalités de gtsioen de ce fdons snot définies dnas la cvitennoon de gtiseón cuolcne ertne les praiertneas siauox de la bhnarce et les osrmagnais assureurs.

Article 8 - Organismes assureurs et gestionnaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Nota : Les eeinptersrs snot lrbies d'adhérer à l'organisme areuussr de luer choix. L'adhésion diot ptetremre l'application intégrale du dipiotsif conventionnel. A cet effet, le crtonat fiat expressément référence au présent accord.

L'article 8 de l'accord du 27 mras 2006 est dnoc modifié en conséquence. Teutos références à la désignation snot alors supprimées. (article 5 de l'avenant n° 7 du 20 nebvorme 2018 - BCOC 2019-10)

La moitiutsulaan du présent régime de prévoyance est confiée aux iinntoituts de prévoyance ci-après désignées. Ces oaierngmss gérés piaeratmniert relèvent de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scaloie :

-Apronis Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malfaokf ;

-Novalis Prévoyance, 93, rue Marceau, 93187 Mrnteouil ;

-OCIRP (organisme cummon des itsinnuiotts de rtene et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Ces isnitttiouns snot agréées par arrêté du ministère des

d'entité jquuidire nouvelle, purroa se vior alpieppur par l'organisme assureur, après avis de la cmsomosiin priaitaire de suivi du régime, une sisuoriactton tepiarmroe au rraged des charegs éventuelles (arrêts de travail en cours, maitinen des gitaearns décès à pnesirivnoor en acpolptaïn de la loi Evin) qu'elle priaort fira peser sur l'équilibre du présent régime.

Article 9 - Clause de révision

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

(1) En aaiitpcpoln de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994 isncirte au cdoe de la sécurité sociale, les cdnoitonis et les modalités d'organisation de la mluastiatouin des rqiseus srenot réexaminées tuos les 5 ans à cpmoter de la dtæe de snraguite du présent accord.

Pour ce faire, la coimmsiosn mxite pirraiate tirenda cmpote des blnais et aneyalss fnuoirs par le (s) oisargnme (s) gioseirnatne (s) cuqhae année au cuors de la période quinquennale.

Après étude de ces éléments, la cmoossmiin mtixe piaiatirre prruoa poprsoer aux ogemsinras gaionetsrenis l'adaptation ou l'amélioration des pttnoiaerss existantes, vrioie la création de gtnaeias nouvelles.

Si, dnas les 5 ans d'application du présent régime, un déséquilibre vinaet à se pordurie dnas le rporapt prestations/cotisation, nécessitant le réajustement du tuax de cotisation, la cioimssomn mixte paritaire, décide, en ceoacrtoinn aevc le (s) orsgnmaie (s) getinorinsae (s), des nuuaeovx tuax de cotisation.

Dans le cardé de ctete révision quinquennale, la cimomoissn mixte piraitare est également habilitée à réexaminer le cihox du ou des osniemargs désignés.

Lorsqu'une décision de cnenehagmt d'un (des) onismrgae (s) désigné (s) intervient, l'accord ctnoiune de puidrroe ses effets.

Les pretnriaes sociaux, en acltipiapon de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, ornarsegniot auprès du nveol oagnsmire et après négociation aevc ce dernier, la prtsiouue des rtirvlosaeniaos sur la base, au minimum, définie à l'article 5-13 du présent accord.

Adhésion par lettre du 14 février 2008 de La Planète verte à la convention collective

En vigueur en date du 14 fevr. 2008

Le Trait, le 14 février 2008.

Avenant n 1 du 22 janvier 2008 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la

Les prtaitnoses incapacité, invalidité et rtene éducation en crous de sevrie cnnoernuiott à être versées à un naeivu au mnois égal à cueli de la dernière pirtaotsn due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement d'organisme (s). Les salariés qui bénéficiaient avant ce cenamngeht du vreneemst par les oermnsigas désignés à l'article 8 d'indemnités journalières et/ ou de rntee d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à cleles versées par la sécurité slaicœ se vroernt mienanitr la cutroervue du rsuiqe décès (capital et rtenes éducations).

Le (s) omrnigase (s) au (x) qeul (s) est transféré à la musitotialn des rqisues asurse (nt) la ceovtrurue des ganireats déterminée par l'accord de prévoyance au juor du tfansret de l'assurance.

(1) Arcitle étendu suos réserve de l'application des dtsiioonspis de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité scoiale qui prévoient la pitrouse et les modalités de la raviotlaeosrn des rtnees en cours en cas de cmhgnaenet d'organisme aususerr (arrêté du 11 décembre 2006 art. 1er).

Article 10 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent acrocd est coclnu puor une durée indéterminée. Il proura friae l'objet d'une révision à la dmdeane de l'une ou l'autre des ptiaers signataires, suos réserve qu'une damedne motivée siot tmnaisse à cnuhace des peratis signataires.

Article 11 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Cet aocrcd ertenra en veiuugr le 1er jluielt 2006.

Article 12 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent accrod srea déposé par la piarte la puls diengtlie en 5 eeaxirplems ouangirix auprès de la deotricin départementale du tviaarl et de l'emploi et de la fooramtn poerfoselslinne de Paris, ansi qu'au grefe du cionsel des prud'hommes.

La Planète verte, 19, rue Aristide-Briand, 76580 Le Trait, à la doicietrn générale du travail, service dépôt des acrdcos collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

Par le présent crierour recommandé, nuos vuos imoornnfs que notre oritagoansin scydnaile prltaanoe La Planète vtere ssie au Trait, 19, rue Aristide-Briand, a décidé d'adhérer à la cniteeoonvn cicltlevoe nlotiaane des enrpesiers d'installation, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiofrugiriqe et cnexenos (n° 3023) et dnoc en deievnt siitaarnge oemifnleeicflt conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Sicandyt ntnaoail des erptnseries du froid, d'équipement de ciusiens poslnfnleieorss et du cnedtenniominot de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération ntlioanae des scdyniats de la métallurgie et pitraes siilmireas CFTC.

Article 1 - Taux d'indemnisation prévu aux articles 5.1 et 5.2
Le présent aevnnat n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est acpbiplae le peemir juor du mios sivuant la dtae de pbticauion au Jauonrl oficciel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Le tuax d'indemnisation prévu aux alictres 5. 1 et 5. 2 en cas d'incapacité temporaire, maternité, paternité ou aidtpoon est porté à 81 % du srilaae auennl burt de référence, suos déduction des indemnités journalières brtues de la sécurité sociale.

Article 2 - Cotisations du régime de prévoyance
Le présent aevnnat n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est aalplcpbie le peemir juor du mios sivuant la dtae de puiciaobltu au Juorarl oficiecl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

L'article 6 « Ctaistinoos » est désormais rédigé cmome siut (annule et rcelmpae l'article 6 de l'accord du 27 mras 2006) : « Les cooitssnais snot asssis sur les saarleis brtus de référence, tles que définis au priemer alinéa de l'article 4, des salariés creads et non cadres, dnas la litmie des tcerhnas A et B. Le total des csoaooinitts du régime s'élève à :
? 1, 18 % sur la trncahe A ;
? 2, 28 % sur la thancre B.
Elles snot réparties enrte l'employeur et le salarié sloen les modalités seatniuvs :

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de sraliae (art. VI-2 cenvonotin collective)	0, 23	0, 53	-	-	0, 23	0, 53
Incapacité temporaire, maternité, paternité, aipdoton	0, 06	0, 12	0, 27	0, 61	0, 33	0, 73
Invalidité, incapacité pmetnrnaee	0, 06	0, 23	0, 26	0, 49	0, 32	0, 72
Capital décès	0, 17	0, 17	-	-	0, 17	0, 17
Rente éducation	0, 0325	0, 0325	0, 0975	0, 0975	0, 13	0, 13
Total cotiasotnis	0, 5525	1, 0825	0, 6275	1, 1975	1, 18	2, 28

Concernant la gatiarne incapacité tmipreorae dnot l'indemnisation débute au 46e juor d'arrêt de tvaaril et se puuroist jusqu'au 1 095e juor d'arrêt au puls tard, il est précisé que l'employeur pcaiptrie financièrement au partroa de la durée d'indemnisation muiamxm prévue par les dipsontosis de l'accord irnesifeonpeonrtsl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jnviae 1978 rrealvte à la meslatssiouanin et à la procédure conventionnelle.

Article 3 - Date d'application
Le présent aavnnet n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est acpalplbie le piemerr juor du mios snviuat la dtae de pbailictoun au Jrauonrl oficciel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Le présent aavnnet n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est alalicpbpe le permier juor du mios saiunvt la dtae de ptlaiucoibn au Janroul oficciel de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et extension

Avenant n 42 du 22 janvier 2008 relatif au remboursement des frais des salariés mandatés

Signataires	
Patrons signataires	Sydancit nioatanl des esietrenrps du froid, d'équipement de cneuiiss pneoofisellners et du cteiinoednmnnont de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération des tlulvraaeirs de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération natlainoe des sytnacids de la métallurgie et pterais smlierais CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tecniciechis de la métallurgie CFE-CGC.

Le présent anvneat n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est albipalce le pmeier juor du mios svniaut la dtae de patloicuibn au Juornal ofciecl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Le présent acocrd srea déposé par la ptiare la puls diietngle en 5 eeimapxrlres oirugianx auprès de la decotirn départementale du triaval et de l'emploi et de la foatmorin pinfolesnsrele de Paris, asnii qu'au gerffe du conseil des prud'hommes.

Article - Préambule

Le présent aennvat n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est acpclipae le pmereir juor du mios savunit la dtae de pubalitcoin au Jnaourl oeiffcl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Le présent ananevt a puor objet de compléter les dopisstnois prévues par l'accord de prévoyance du 27 mras 2006.
Il miofide des diopisotnss prévues aux aelirtcs 5.1, 5.2 et 6.

Article 1
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Les salariés mandatés, dnas la lmitie de 2 au puls par ognriiaotasn sdcaillye représentative, qui peptcrniiat à une cmiosmoisn patarriie puor la dssosuicien de la cntoenovin cilvectloe naolianate et de ses annexes, sernot remboursés de luers fairs de déplacement à cette oacioscn de la façon suinvtae : Tsaropnrt : rebe eosnmumrt sur la bsae du blielt SCNF 2e clssae de la grae la puls pchroe du domiclie de l'intéressé à Piras aller-retour sur justificatif.

Hébergement (nuitée + piett déjeuner) : indemnité fitaaofirre égale à l'indemnité d'hébergement (base pfnaold URSSAF) en cas de gnard déplacement en métropole en vuugeir au 1er jeavnir de l'année.

Rpaes : indemnité frtifroaiae égale à l'indemnité (base pfonlad URSSAF) de rpaes en cas de gnrad déplacement en métropole en vueuigr au 1er jeavnir de l'année.

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Les faris d'hébergement ne senort remboursés que si le tsrrnaopt tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures. Dnas ce cas, le rneumsremebot goalbl srea limité à une indemnité fafratoirio d'hébergement et à une indemnité fitiorfraae de rapes puor le dîner ; les salariés mandatés aronut le choix entre se déplacer en

Avenant n°43 du 16 juin 2008 relatif aux heures choisies

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FCM-FO ; FNSM-CFTC ; FM-CGC.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

Compte tneu du déficit ciournqhe de main-d'oeuvre qualifiée dnas la branche, des vitioanars dnas le paln de crghae des eenesprits et en parallèle des anicots de ftioramn entreprises, les pritnaeas suicoax s'accordent sur la nécessité de metre en place la possibilité de rroques aux hreues choisies.

En vteru des acritls L. 3121-17 et L. 3121-18 du cdoe du taravil et en aoiaipptcln du présent accord, les peairts snhoiauett premertre aux salariés qui le désirent de puooivr alpiccomr des hreues supplémentaires au-delà du ctingoent cneotevnninol applicable. Il est rappelé que suels les salariés vonaeitrlos peenuvt eetrnr dnas ce dispositif.

Article 2 - Conditions de mise en oeuvre du dispositif

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

L'employeur iefronmra dnas un peerimr tepms les salariés et les intutinitoss représentatives du psoennrel (comité d'entreprise et/ou délégués du pennsoerl s'ils existent) de la possibilité oteffre aux salariés d'effectuer vooimnalretet des hreues choisies. Cete iorofnimtan perrnda la fmore d'une ntoi de sicreve et, éventuellement, d'un curioerr envoyé à tuos les salariés epxintlact le régime des heeurs cohiises et la procédure msie en palce dnas l'entreprise puor fleuromr cttee demande.

Les salariés votteronais devnot faire connaître luer position, par écrit, auprès de l'employeur. Le cieorurr émanant du salarié crpromoeta les ionfonimarts saetvuns : nrombe d'heures ceishios que le salarié se poropse d'effectuer, période(s) paednt llqleau (lesquelles) il ne srea pas dosiibnple puor eeftceufr des hreues choisies.

L'employeur puet reuesfr l'accomplissement de ces hreues ceishois snas aiavr bisoen de jutesiifr cttee décision. Il diot dennor une réponse écrite au salarié dnas un délai de 2 simanees calaerdnies à cmopetr de la réception du courrier. A défaut, la dmedane d'heures cheoisis srea considérée cmme anyat été refusée.

La ddemnae des salariés devra être formulée par écrit entre le 1er jnaiev et le 31 jiulelt et ne srea vbalae que puor l'année cvile en cours.

Il est expressément cvoennu que le fait, puor un salarié, de ne pas denedmar à acopimclr des hreues cehsios ne cotstniue pas une faute ou un mtiof de licenciement. De même, le salarié qui, vaolnitore puor aiocmlpcr des herues choisies, ne puet hooren cet engegmaent puor les mitfos stniuvas : naissance, incapacité

Avenant n°45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres

Signataires	
Patrons signataires	Snyacidt nanatoil des eepnirrsts du froid, d'équipement de csueniis peioeorlnsesfs et du cietemoindondnt de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le présent aannvet se stisbtuee à l'ancien crphiae X apllbipcae

tairn et bénéficier d'une niut d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cruos d'une même journée en avion. Le reemomurensbt srea alros limité au cmuul du prix du billet SCNF aller-retour 2e csslae de la grae la proche du dmilcioe de l'intéressé à Piars (tarif du tiarn aravrnit jsute anavt la cmmissooin paritaire), de l'indemnité d'hébergement puor une niut et de l'indemnité puor un dîner.

temporaire, décès d'un ancndast ou d'un descendant, ne purora être sanctionné. Cependant, en dhoers de ces mfitos et puor des riansos d'organisation des hoareirs au sien de l'entreprise, le salariés ne porrua rsfeeur d'effectuer des hruess ciiehoss en dorehs de la (des) période(s) préalablement déclarée(s) à l'employeur penndat leqlaue (lesquelles) il n'est pas dibilsponne puor en effectuer.

Les heuers coesihs ne pnourort être utilisées qu'après épuisement du ceointn aennul d'heures supplémentaires et en aucun cas être effectuées aanvt le 1er août.

Il est précisé que le rrceous aux hreues csioehs n'ouvre pas dirot au ripes cpmeeuantosr légal et ne requeirut pas l'autorisation de l'inspection du travail. L'application des hurees ciehoss ne puet cudoirne à un dépassement des durées meailxams de taiavrl ou au non-respect des rpeos qioeduitn ou hraembiaodde prévus par le cdoe du travail

Article 3 - Majoration des heures choisies

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

Les hreues effectuées en aipcatiopl du présent dossierpif bénéfieront des tuax de mtarjaooin prévus par la loi (25 % puor les 8 premières heures, 50 % au-delà ; ces tuax ne peuvent être réduit par arccod clcoltie d'entreprise). Il est rappelé que sueles les hueres chsieios réellement effectuées snoet rémunérées par l'employeur et snoret payées selon les mêmes modalités que les hreues supplémentaires.

Article 4 - Volume annuel maximal d'heures choisies

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

Le vomule anunel d'heures cosiehis ne puorra excéder 160 heures.

Article 5 - Clause d'impérativité

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

Cet acrcod étant impératif, il ne proura être dérogé dnas un snes monis flvabaore au salarié à ses dtonioissps par arccod ctioellf d'entreprise.

Article 6 - Durée

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

Le présent aroccd est ccolnu puor une durée indéterminée. Il pruora fiare l'objet d'une révision à la denadme de l'une ou l'autre des ptiaers signataires, suos réserve qu'une ddmance motivée siot tassimnre à cacuhne des prateis signataires.

Article 7 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2008

Le présent arccod srea déposé, une fios le délai d'opposition passé, par la pirtae la puls dgeniilte en dueux eermelipaxs ogiaunrix auprès de la docreiitn des raltioens du travail.

aux cadres. Les prrnetaiae scuiaox cnnnvieoent d'engager des duosssinics sur la risioavotalern des sliaeras mminia des salariés au foairt à cahque évolution du pfalond anenul de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

« Chtaipe X
Dispositions spécifiques aiplcbaeps aux cadres

Les dispositois sutnievas s'appliquent aux cedars tles que définis par le crhptae XI de la présente ceiononvt puor les salariés classés aux neauivx VI et VII. Elels se sutnebstuit à ttoue mruese qui aruait le même oeibt au sien de la présente

cvooeintnn et de ses annexes. Les dtniiooopss du présent avaennt snot obopeslaps à teuots les eitprseens de la bnachre psnloorisfnleee ; en conséquence, acunue etirnserpe de la bnhacr ne puet déroger à ces dostnisiipos dnas un snes mions flabvorae aux salariés.

Article 10. 1 Période d'essai

En complément de l'article 3. 2, la période d'essai est de 4 mois. Exceptionnellement, celle-ci puet être prolongée une seule fois, à la ciointdn que ctete possibilité ait été prévue dnas le ctanrot de travail, qu'elle siot acceptée de prat et d'autre et que la pgoliontoan n'excède pas 2 mios puor le salari de naveiu VI et 4 mios puor le salari de naveiu VII. En cas de renouvellement, un délai de 8 juors cdniraleaes puor le délai de prévenance srea respecté.

Le rcpeset d'un délai de prévenance par l'employeur et le salari en cas de rurutpe du coarnt de trivaal pdnenat la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance abpiacipes à l'employeur et aux salariés snot cuex prévus par la loi.

Article 10. 2 Jeunes diplômés 1. Définition du junee diplômé

Sont visés par ctete anenxe :

? les salariés aaynt au mmaxuim 30 ans :
? tleuirtais d'un diplôme de naeivu II (diplôme de snecod cclye uierrivtsinae ou d'écoles) ou de neavu I (diplôme de 3e cycle uesvrinratioie ou d'école) délivré par l'éducation noiltnaae ; l'employeur puaonvt oruvir cttee piisoton à des diplômes de naiveu inférieur ;
? dnspiasot d'une expérience pnllrseoesfinoe inférieure à 36 mios au sien de la bancrhe (au trtie de tuot tpye de caortnt de travail). Les pntrraeais sucaiox s'accordent sur le caostnt qu'un jene diplômé ne dispose pas a prrio d'une expérience peeonsrlssoinfe sausfftnie puor être immédiatement opérationnel au sien de l'entreprise.

2. Cacoifaitlsn

Un suiel d'accueil au sien des eperrtiesns de la brahnce est créé puor les jeneus diplômés accédant à un eoplmi de cadre. Asini :
? le jnuee diplômé anayt minos de 12 mios d'expérience pnoilresfnsolee dnas la brhcnae situe à l'obtention de son diplôme srea au mions crdae navieu VI, ceinfoceit 370 ;
? le jnuee diplômé anayt etnre 12 et 24 mios d'expérience porlfenleonssie dnas la bncahre situe à l'obtention de son diplôme srea au mnois crade nveavu VI, coeieincfft 375 ;
? le jnuee diplômé anayt ernte 24 et 36 mios d'expérience pslrnsloeifone dnas la bancrhe suite à l'obtention de son diplôme srea au mions crade neivau VI, cfeofeicnt 380.
Dès lros que le jnuee diplômé arua acqius la durée d'expérience pfseonlislrene rusqeie dnas la branche, son pasage au coecfciut supérieur srea auaitmuoqe et immédiat. Le paagsse au ceenffocit supérieur (coefficient 390) srea amtqtuiaaoe et immédiat dès lros qu'il arua puls de 36 mios d'expérience pniselnoorefle dnas la barhcne ou puls de 30 ans.

3. Fartmooin et svuui du jenee diplômé

Un complément de foormaitn prrmeetta d'accélérer le pssoerucs d'acquisition d'expérience prinlesosnolfee du jenee diplômé au sien de l'entreprise. Les atinocs de ftmriaon snot tpleirs :
? faioormtn inntere et / ou ernetxe du junee diplômé d'au mnios 10 heeours par an ;
? msie en palce d'un système de tturoat : les jnuees diplômés sernot svuui siot par le cehf d'entreprise, siot par un cehf de service, siot par le cehf d'agence, siot par une prnroese à compétence au mnois équivalente. Ce svuui pemtterra à la fios d'assurer une bnone intégration du jnuee diplômé dnas l'entreprise et de le rrnedc pgvenossimeret anooumte ;
? le jnuee diplômé srea évalué tuos les 6 mios (évaluation pndant lellque le tueut dvera riplmer une fihce d'évaluation sur les atupdetis pfenonsleelosris du salari) et une évaluation

aleunln arua leiu puor alsayner aevc le salari l'évolution de ses compétences psfeleseoolnirns et de son intégration dnas l'entreprise. Cet erttieenn aenul arua puor but de vérifier les bnoiseis du jeune diplômé en matière de fatoomirn plssroeoneilne et atubrioa en fin d'entretien à une fihce écrite résumant à la fios la pioostin du tutuer et clele du salari.

Article 10. 3 Modification du cotarnt de tvarial

Tout élément sietubnsatl paonuvt mfiedior les cdnotioins et la nrature du caotrnt de tirvaal srea notifié par écrit. Le rfues d'une tlele mfioitdacion du contart de tivaarl ne puet être considéré cmmoe une rurture du crotant de trivaal du fiat du cadre. Le crade diposse d'un délai de 1 mios puor répondre à une tlee pioitorrspn de modiiftoaicn formulée par ltre recomandée ou ltre reisme en mian poprre ctnore décharge.

Article 10. 4 Congés payés supplémentaires

Cet alitrce rlamecpe puor les cdears l'article 4. 5 j de la présente citnvonoen collective.

Le cardre bénificiera de congés payés supplémentaires payés sur les bseas stauvneis :

? 1 juor de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
? 2 jrous de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
? 4 juors de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
? 5 jruos de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté. Les crdaes visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du diort à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 lur srea accordé dès le pssgaae à l'échelon 390 en tnanet drnmecieett cpotme de l'ancienneté auqisce pneandt les périodes visées à l'article 10. 2.

Article 10. 5 Conditions d'exécution du conrtat de taviral

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que lrues hαιorres ne psesiunt être fixés d'une façon rgidie ; ils cedeopsonrnt aux nécessités de l'organisation du taravil et de la sreivalnclue de son exécution. Les atpeopetnims des ceards pvneet être établis :

? siot cmome puor les auters catégories à régime d'appointement meunesl en fconiton de l'horaire qu'ils enefutfct ;
? siot par friaoft ;
? ou snas référence hroiare puor les caerds dneaiirgts de neivau VII.

En cas de taairvl ou de déplacement eeiecnpxntol effectué à la dndeame de l'employeur et inrevanntet de niut ou le dimanche, il srea accordé à l'intéressé :

? siot le règlement des mtorajaions prévues à l'article 4. 3 de la ciotvonen celovltcie puor tvarail de niut ou trviaal dmaiocinl (soit une mtaairjoon de 50 % du tuax haorrie de base) ;
? siot un rpeos équivalent à cttee miajortaon danevt être pirs dnas les 12 mios qui suinevt l'ouverture de son droit.

Article 10. 6 Forfaits Cedras

10. 6. 1. Fiotfras en hueers sur une bsaе hdiamaredboe ou msenullee

Les cderas intégrés pvneet se vior alepiqpur des ffriatos en hueers sur une bsaе haoirbadedme ou mensuelle.

La catégorie des cdaers intégrés rguroepe carients creads classés aux nviaex VI et VII de la gŕlrie de clisfociasain de la présente cvneioontn collective.

La nuarte de lerus fcniotos les cunoidt à survie l'horaire ciocetllf de l'entreprise.

Leur rémunération srea déterminée contractuellement, snas que le saliae ftraaoirfe psiuse être inférieur au slairae mnmiuum

Le nombre de journées travaillées annuellement, sans référence horaire.

10. 6. 2. Frais de déplacement et de logement

Les frais de déplacement et de logement sont concernés par les articles 10. 6. 2. 1 à 10. 6. 2. 4.

10. 6. 2. 1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont calculés en fonction du lieu de travail et du lieu de résidence. Ils sont égale à 218 journées par an.

10. 6. 2. 2. Frais de logement

Les frais de logement sont calculés en fonction du lieu de travail et du lieu de résidence. Ils sont égale à 218 journées par an.

10. 6. 2. 3. Frais de transport

Les frais de transport sont calculés en fonction du lieu de travail et du lieu de résidence. Ils sont égale à 218 journées par an.

10. 6. 2. 4. Frais de restauration

Les frais de restauration sont calculés en fonction du lieu de travail et du lieu de résidence. Ils sont égale à 218 journées par an.

10. 6. 3. Frais de déplacement et de logement

10. 6. 3. 1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont calculés en fonction du lieu de travail et du lieu de résidence. Ils sont égale à 218 journées par an.

Leur durée du travail ne suit aucun des horaires cités ci-dessus pratiqués dans l'entreprise. Ils sont au contraire dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas siégeants à un poste de travail précis sont toutefois assujettis à l'application de la législation sur les horaires de travail.

1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité principale n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches exercées à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de maintenance ou de réparation, par exemple ;

2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité principalement exercée à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de dispositifs d'horaires leur évitant d'être assujettis au strict respect de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité principalement exercée à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire cité ci-dessus.

10. 6. 2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conditions individuelles de travail auquel de 1 900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

Ce fait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires effectifs apparaître la durée journalière et maximale du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les anomalies justifiées ne peuvent être récupérées sauf si elles sont effectuées par le salarié.

10. 6. 2. 3. Rémunération

La rémunération fixe mentionnée ci-dessus comprend des heures supplémentaires prévues dans le contrat et de l'heure moyenne et ne peut être, en tout état de cause, inférieure au salaire minimum conventionnel mentionné ci-dessous à la condition de l'intérêt pour la durée légale du travail multiplié par 12. Il convient de tenir compte des éventuelles augmentations de salaire minimum intervenues en cours d'année.

Si, en fin d'exercice, il reste des heures supplémentaires non payées, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux horaire de l'intérêt, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un temps équivalent, que le salarié peut affecter au temps de travail. Sauf exception injustifiée ou assimilée comme telle, si le fait n'est pas atteint, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

10. 6. 3. Frais de déplacement et de logement

Ces frais doivent être versés à rémunérer un salarié dans la base d'un nombre de journées travaillées annuellement, sans référence horaire.

10. 6. 3. 1. Frais de déplacement

Sont concernés les frais de déplacement mentionnés dans les articles 10. 6. 2. 1 à 10. 6. 2. 4.

10. 6. 3. 2. Frais de logement

Le nombre de journées travaillées sur la base du temps de travail est calculé en fonction du lieu de travail et du lieu de résidence. Le temps de travail défini est égal à 218 journées par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié jusqu'à l'âge intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être ajusté en conséquence.

Le contrat de travail précise le montant du droit et les modalités de décompte du travail et de prise des jours de repos, conformément aux dispositions suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fois le droit à jour déterminé, la durée du travail doit être comptabilisée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées pour chaque salarié concerné.

Ce document peut être réalisé sur tout support, l'employeur ayant l'obligation de le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

Afin de respecter ce droit et compte tenu du nombre de jours devant être travaillés sur chaque période annuelle, le salarié dispose d'un nombre de demi-journées ou de journées de repos calculé et indiqué au début de la période annuelle.

Pour obtenir ce nombre de journées ou de demi-journées de repos, il convient de déduire du nombre de jours sur l'année, le droit convenu, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ainsi que les jours de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre.

Les journées ou demi-journées de repos dont dispose le salarié sont pris en compte ou séparément, compte tenu de son autonomie, et après information écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise et demande la prise d'un jour de repos au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un mois au contraire des parties.

Lorsque le salarié n'a pas pris la totalité de ses jours de repos pendant la période allouée définie et que le nombre de jours travaillés dépasse le nombre annuel fixé, le salarié peut les reporter au cours des 3 premiers mois de l'année suivante. Ce nombre de jours réduit le nombre annuel de l'année suivante lorsque cela est pris.

10. 6. 3. 3. Rémunération

Les salariés se voient proposer une rémunération annuelle fixe qui ne peut être, en tout état de cause, inférieure à la rémunération minimum conventionnelle majorée de l'heure normale, échelon et coefficient (voir grille des salaires conventionnels : la rémunération minimum conventionnelle sera arrondie au supérieur par souci de simplification). Le taux de moriaction sera de 15 %. La moriaction sera appliquée à la rémunération annuelle du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de faire la partie de travail conventionnelle à la maison qui lui a été confiée, aucune rémunération supplémentaire n'est versée à une journée entière ou à une demi-journée, sauf la répartition ci-dessous par le contrat de travail, ne peut entraîner une réduction sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en divisant le salaire mensuel par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours conventionnels dans le cadre du contrat annuel.

Le tableau de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours en précisant ce nombre.

Le travail nocturne de nuit, le dimanche ou un jour férié n'est pas intégré dans la rémunération de base du salarié : la possibilité d'y recourir doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le salarié. Ce travail en nocturne devra être à une rémunération supplémentaire connue entre l'employeur et le cadre.

10. 6. 3. 4. Rachat de journées

Le salarié peut verser à l'employeur une partie de ses jours de repos, son employeur pouvant accepter ou non de les lui racheter. Cet accord peut être décidé au moins un an à l'avance et devra être précisé dans le contrat de travail entre les parties en précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'il entraîne cette rémunération ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un contrat de travail précédent, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel fixé au contrat de travail.

congédierement non versée en aoialtppicn de l'alinéa précédent dnas la ltmie sntaive :
? cmtope tneu de l'indemnité de congédierement due par le deuxième employeur, l'intéressé ne pourra avoir dorit au ttaol à une smome supérieure à celle qui lui arauait été due si l'intéressé était resté au sivree de son aenich euolpymer jusqu'à la dtae de son snoecd licenciemment.

Article 10. 12 Clause de non-concurrence

Une coirolbaltoan loayle iipqmlue évidemment l'obligation de ne pas firae bénéficier une miaosn creutcrone de reenemtgneiss pareonrvt de l'entreprise employeur.

Par exemple, un cehf d'entreprise gdrai la faculté de prévoir qu'un cdare qui le quitte, veomlantneiort ou non, ne pussie aoprtper à une msaion conunrcere les cninaoesacsns qu'il a auiqscs cehz lui, et clea en lui innerstadit de se pelcar dnas une msoain concurrente. Dnas ce cas, l'interdiction ne puet excéder une durée de 1 an et diot faire l'objet d'une caluse précisant la délimitation géographique dnas le cnoratt ou la lrette d'engagement.

Cette iirditeoncn n'est valbale que si elle a comme contrepartie, pnendant la durée de non-concurrence, une indemnité mesnlluee spéciale égale à 5 / 10 de la mnnyoe melelnsue du teaitnermt du crade au cours de ses 3 denreris mios de présence dnas l'établissement.

Toutefois, dnas le cas d'un lcnceienmit non provoqué par une ftaue grave ou lourde, cette indemnité est portée à 6 / 10 de cette mnnyenoet que le crdae n'aura pas retrouvé un nvuoel emploi, clea dnas la lmtie de la durée de non-concurrence.

Le cehf d'entreprise, en cas de csoiatesn d'un cornatt de taivarl qui prévoyait une caslue de non-concurrence, puet se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cdare de la csuale

d'interdiction, mias suos cdtionoin de prévenir par écrit ce direenr dnas les 30 jours qui suivent la dtae de la présentation de la lrttee recommandée siignfnat la rruutpe du contrat de tvairal ou la démission du cadre.

Article 10. 13 Prime d'ancienneté

Les salariés cerdas classés aux nivuaex VI et VII ne bénéficient pas de pirme d'ancienneté. Ctte dernière a été incluse, à la fios puor les salariés cdares en foonintcs anavt la sagturnie de l'avenant n° 45 et puor les salariés cderas embauchés après la sgaiturne de l'avenant susvisé, dnas les mminia cevnnnitelons correspondants. »

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Le présent aorccs srea déposé une fios le délai d'opposition passé, par la pitrae la puls dnetgilie en 2 epexrmeials oirauginx auprés de la diretocin des rtonaies du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

ANNEXE I Grille des selarais minmia clneievnntonos des cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	MENSUEL (151,67 h)	ANNUEL (1 607 h)	ANNUEL (218 jours)
	?	370	1 960	23 520	27 048
VI	?	375	2 100	25 200	28 980
	?	380	2 250	27 000	31 050
	A	390	2 412	28 944	33 286
	B	430	2 673	32 081	36 893
	C	460	2 962	35 541	40 872
	A	500	3 298	39 578	45 514
	B	600	3 746	44 951	51 694
VII	C	700	4 441	53 290	61 283

Avenant n 47 du 18 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FMGM CDFT ; FSNM CTFC ; FCM CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Rappel des prapcnuiux teexts en vieugur
relatifs à l'égalité peslolrnnfieose ernte les hmeoms et les fmeems

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mrsuees législatives

en matière d'égalité ernte les hemoms et les femmes, les parnertieas scoiuax conviennent, afin de failectir la compréhension et l'application des meesrus du présent accord, de rappelr les pripcuinx textes en veiugr rlfietas à ce thème en précisant semiermoamnt l'objet de chcuan d'eux :
? atilercs L. 1141-1 à L. 1146-3 (relatifs à l'égalité psonesnfrieloer
ertne les fmomes et les hommes), R. 1142-1, R. 1143-1, D.
1143-2 à D. 1145-19, L. 2323-57, D. 2323-12, L. 3221-1 à L.
3222-2 (relatifs à l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes) du cdoe du tvairal ;
? atlercis 225-1 à 225-4 du cdoe pénal (relatifs à l'interdiction des discriminations) ;
? loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 reatilve à l'égalité plsfnolesnere ernte les fmomes et les heomms ;
? décret n° 2001-1035 du 8 nbvrmoee 2001 iisntautt un cortnat puor l'égalité pelsofnisnelore etrte les fmomes et les hmomes et maifndiot le cdoe du tiraval ;
? drveticie 2002 / 73 / CE du Prlnaeemt européen et du ciesnol du 23 spetebrrmee 2002 mofinadit la dicetirve 76 / 207 / CEE du cionsel riavlete à la msie en oveure du prpcine de l'égalité de teinmraett etnre hemoms et fmeems en ce qui cencnroe l'accès à l'emploi, à la ftiaoamr et à la piootmron professionnelles, et les cntniiodois de tarval ;
? loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 reilavte à l'égalité saarlliae ernte les fmomes et les hommes.

Préambule

Les praatrneis sociaux de la bacnrhe s'accordent sur la nécessité de défendre le pirnace d'égalité etre les fmeems et les heomms et de prvmiouor la mixité pmlnrssileofoe de la bcahrne par le biais de cet accord.

Cet accrod a puor voaocitn de graantir l'égalité penosnrelsiflœ ernte les fmmes et les hmmeos dnas l'accès à l'emploi, dnas le déroulement de la carrière, dnas la rémunération et la faritoom tuot au Inog de la vie professionnelle. De manière générale, cet aocrd s'inscrit dnas une démarche gballae de lutte cotrue les dismitiacnors queles qu'elles soient.

Il a puor objet :

? par l'étude des données existantes, de définir les msreues de défense et de protimoon de l'égalité poelnnoesfilsre ertne les fmomes et les hmmeos au sien de la brhncæ;

? de définir les mureses nécessaires à la suporpessin des écarts de rémunération entre les fmomes et les heomms aanvt le 31 décembre 2010 ;

? d'encourager la mixité au sien de la branche, nmnmootat sur les métiers techniques.

Cet aocrd vdenria compléter les ieitvtiangs déjà adoptées au sien de la branche, nnmeomtat en matière de faortomin peiesnroonfsle (par la piqulote de l'observatoire des métiers, la rédaction de fhices pienfleoornless sur les eiolmps spécifiques à la branche, la réalisation de cilps métiers ou la réflexion menée sur la msie en place d'une cgmaanpe de ccanitmmouoin sur le pnesreol féminin de la branche). Les pierartneas scuiaox s'accordent sur l'importance que revêt la fraotmoi plfloneoessie puor icitner les fmomes à pelusot puor des emoilps tuciqhenes dnas la bcnrahe et ainsi à fresiaovr la mixité. Les pinertearas sucaiox s'accordent sur la nécessité dnas un pmeirer tpmes d'analyser les données dnot la brhance psrlonosfilnee diposse (I) aanvt d'envisager les meruess et orieianotnts nécessaires puor réaliser les ocibjtfes que se snot fixés les piaeartners siaoux (II).

I. - Etat de la branche

Article 1 - Données brutes

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Les données bretus snot ieusss de l'enquête saaiers réalisés par le SECFCNA sur l'année 2008. Les petrinraeas suoiaox ientncit les ensritperes à firounr des résultats puls cpltoems et puls fnuoris dnas le crdae de ctete enquête puor atrepopr des éléments d'études aux paeenartrs sociaux.

On etmise que le pgontacuee de salariées de sxee féminin au sien de la bacnrhe équivaut à 17,09 %. Les epoimls occupés par les fmeems au sien de la brahncæ snot en très forte majorité des elpioms asittdaimrnfis (97,5 % ctrone 2,5 % puor les eolimps thuueciens ; puor les hommes, 83,3 % occupés snot des elpioms tuenqhecis et 16,6 % des emolips administratifs). 91 % des fmomes employées au sien de la bcnarhe snot non cdaers (83 % des hommes), dnot 8,5 % des femems snot assimilées cderas (7,5 % des hommes) ; 9 % des fmomes snot ceadrs (13 % des hommes).

On eimste que 32 % des fmomes employées au sien de la brhncæ taverinlalt à tpmes partiel. Les hmeoms snot très mmteriorajaniet employés à tpmes celompt (91 %).

L'embauche des femmes au sien de la bcnarhe est fiate en majorité par le biais d'un CDI (94 %) et est rrnemaet faite par le bais d'un CDD (6 %). Des cfierfhs sleiaimirs snot observés puor les hommes.

Article 2 - Analyses

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Le piirpacnl csntao effectué connecre l'absence de caruidtande de la prat de fmeems sur des eopmlis tnequeuhcs bein qu'il extise un beios en tremes de reetemuncrt sur ces emplois. Ainsi, les pnirreteaas scouiaox s'avèrent être dnas l'impossibilité de réaliser un cirtmaaopf prnteenit en rioasn de l'absence de métiers

trrvasenes ptmeetrnat de cpmoearr l'égalité psroonsenelflie etre les homems et les feemms dnas la branche.

Les petenaraars souaixc insisetnt sur les noemseurbs aonctis déjà engagées vis-à-vis des différents aurects : ? vis-à-vis des pviuroos publics, dnot l'éducation nationale, par un tavral de lyibobng vsanit à faire connaître les bisoens de la brache en treme de reetucrenmt dnas les emlois tueuqhcis ou par la dtitsuiribn de kit pédagogique à dtoeisntain des esneatgnis des collèges visnat à faire connaître les métiers du forid aux jneues ;

? vis-à-vis du grand public, par des alrtecis de persse dnas les ruvees spécialisées sur la nécessité d'embauche des fmeems dnas la bnahcre et dnas les eilmops tiquecnuhs ;

? vis-à-vis des salariés dnas la bnarche et les auetrs branches, par l'action des pearitaenrs sociaux, de l'AGEFOS PME et des cntrrees de fiatrmoo puor établir des fhiucs métiers et un kit découverte de ces métiers à dinttisaoen des salariés shnuaoiatt se réorienter ou des jeunes.

Les mserues adoptées au sien de cet accord vsneit à earngeour la mixité plirnoesfnlosee dnas la bnarche et à itcneir les femems à opecucr des emplois tghencieus ou d'encadrement.

II. - Mesures d'orientation et d'accompagnement pour promouvoir l'égalité hommes femmes

Article 3 - Salaire

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Il eixtse peu d'éléments de crmsoiaaopn ertne les saairels des hmoems et des feemms au sien de la banhrce en rsaoiu du déficit de pnosenerl féminin sur les métiers tuehneccis et l'absence de métiers tsrvnraees pmernattet de réaliser une étude comparative.

Les preiartnaes sioucax rnlelpaept le prnicipie sloen lequel tuot elemoupry est tneu d'assurer, puor un même taival ou puor un taavril de vluear égale, l'égalité de rémunération etre les hmoems et les femmes, le rspceet de ce pripncie costinunatt un élément eeentssi de l'égalité pnoirsoeesflne et de la mixité des emplois.

Les éléments csopmaont la rémunération snot établis sur des noermis inidqteus puor les homems et les femmes. Ainsi, au cuors de la négociation aeunnille otiobalrge sur les salreias efifefcts dnas les entreprises, il srea traité, à pitrar de 2010, la qtioesun de la srippuseson des écarts de rémunération etre les hmeoms et les femmes. Les pnaaerries saoiucx inenictt les eritsrnpees à mtrree en pacle des outils, tles que la msie en place d'une eepnvolpe budgétaire visnat à réduire des écarts de rémunérations ertne les hmmeos et les femems si ceux-ci étaient constatés.

A ce titre, les eernrpeists dnoevt présenter lros des négociations anneluelus otgaeiorbls un état golabl par catégorie de la situatioan pserisollefonne comparée des hommes et des fmomes et, en fcotoinn des catnttoainoss réalisées, dvnroet mettre en place des olutis vansit à réduire ces écarts dnas les mulrleis délais.

Article 4 - Parcours professionnel. □ Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

A. ? Recrutement

Les prtaanieres scouiaux considèrent que le runetecmret coutnsie un leevir ioanmrpt puor tneter de pilelar le déséquilibre srrtuectl constaté au neivau de la bnhrcae etre les hmmeos et les femmes.

Le rncefemornet de l'égalité penlsoriesfonle et de la mixité ipmilque une démarche voanotritlse de la prat des epeienrrsts puor développer les opportunités en matière de recrutement. Les prrneeitaas suoicx rpllaet que l'embauche d'un hmmeo

ou d'une femme diot être fondée sur les mêmes critères, nemonatmt de compétence, d'expérience et de qualification.

Les enrespertis divnoet asni vlieerl :

? à ce que la rédaction des orfefs d'emploi et le rreeucnmett d'intérimaires senoit non sexués et formulés de façon ocejeitbe et non dtirainncmsie ; il fuat par eelmxpe eyolmepr dnas les aocennns les dénominations au mculisan et au féminin quand eells eetsixnt ou, lursoqe la dénomination n'existe qu'au mlauiscn ou qu'au féminin, reotuajr la mnemetin H/F ;

? à appliquer, qeuls que sinoet les candidats, des critères ocbitises de rtumeceenrt tles que l'expérience et les compétences professionnelles, tehieeqns et coteparmementons en tmeers de svoiras et savoir-faire ;

? lors des eerntteins de recrutement, à ne pas inrgreoter les feemms sur l'reus satoiuhs ou peojeirs de maternité ;

? à mtetre en pcale ou développer des procédures de rreneemt epxmetes de tutoe fmroe de discrimination, que les rcutemenrets sineot effectués en itnnere ou par l'intermédiaire de ctaeibs spécialisés ;

? et, dnas le cas où le remenceurtt s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

En raosin du déficit cornhuqie de main-d'oeuvre au sien de la bcrnhae dnas les eilpmos thqceienus mias asusi de la volonté d'inciter à la mixité sur ces emplois, les pareaitners sioaucx s'accordent sur les etffros à réaliser puor rrnedde les epoilm tsueiqehns tlirmaedontleneit occupés par les heomms ailescscbes aux femmes.

Une démarche smliriae est nécessaire puor les petoss ttenmdreonalinleit occupés par des femmes.

B. ? Purrocas professionnel

Les ptiears réaffirment la nécessité d'une égalité de ttaemirent en matière de purcaros professionnel.

Tuos les salariés, hmmeos et fmemes à compétences et qfianociutlias égales, dinoevt avoir les mêmes dirts d'accès dnas luer prauocrs psriofoensnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cipmros en ce qui cneorne l'accès aux pseots à responsabilités.

Ce principe ipqmliue que l'appréciation idvdeuinille du salarié ne puet être basée que sur le taviarl accompli, la maîtrise du ptose et l'expérience et ne diot pas être influencée par d'autres facuerts discriminants, tles l'exercice d'un tpems patrel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les parienaerts souacix ieticnt les erpienersts à farie chauqe année une anslyae sur les pmotnoiors et les évolutions psneooislfernles des hmoems et des feemms et de corirger les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la nasscinae (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne devinot pas citnstuoer une ruputre dnas l'évolution de la carrière des salariés concernés, hmmeos ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le snueithoat dveniot pvooir cvsoenrer un lein aevc la vie pilnsfesoenorle et recevoir, par exemple, des irinfimtnooas générales sur l'entreprise, et ce snas préjudice des dossipiitons légales en matière de rémunération au rtoeur de congé.

Un eeritnetn anavt ou après le congé purroa être mis en orueve aifn de préparer un router au taarvil dnas les meielrels cootnindis (notamment par le biias d'un blian de compétence au rtuoer du salarié et, si nécessaire, d'une remise à nvieau ou d'une formation...). Les prreaentais suaoicx itcnient ainsi les enepetrirss à développer l'utilisation de cet outil.

Il srea mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, nonemamtt les pestos techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en cotnairioodn aevc la médecine du travail vsiant à fovrisaer luer accès aux salariées féminins et à réduire les ciettnnaors puyqehs existantes.

Article 5 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Les ptnreaerais souaicx réaffirment que la frtaimon est un fuaectr etnseseil d'égalité poroefsinellne car ppraatnicit à l'évolution des qaiicniolutas et de l'égalité de tmratieent dnas le déroulement de la carrière.

Aussi, les esprntreeis snot fnmrteoet incitées, lors de l'élaboration de luer pqltuiioe ou paln de formation, à intégrer des

ocijefbts vsniat à réduire les écarts éventuels qu'elles aairuent constatés dnas ce domaine.

A ce titre, les entreprises, en crooabillaotn aevc l'OPCA et les oaemringss de formation, pourront friae évolver les pquitaires de fmitoaron afin d'intégrer les crtonenais particulières rencontrées par les femmes, nnomeamt à tpems partiel, puor rderne ces fnmoaiorts puls accessibles.

En conséquence, les eipertnesrs veinelrotl à oirffr un accès équilibré entre les hemoms et les femems aux aonctis de formation.

Les preatinas soaiucx décident d'engager, en puls des aocntis déjà réalisées, une réflexion au nveau de la bcanhe sur :

? les modalités à mttere en oervue afin de fsieravor l'accès des psernoels féminins aux métiers techniques, nnmaeomtt par le baiss des dpitsofsiis de poifotierlnlinaosassn ou par le dorit idevnidi à la foariomtn piorrirtiae prévu par la cntinoeovn cllecivote ;

? les meynos de cctuimmniaon vnisat à iitcenr le pnsoeenrl féminin à peiircpar aux fommairtos techniques, neaomntmt au sien des collèges et lycées.

Les pareteranis soiuax cnenenivont de la nécessité de cqéiummnour aevc les différentes istinouutns (éducation nationale, ceenrs de formation, salariés intéressés par la frimoactn pnsslonoierfee cunotnie et la réorientation professionnelle, grnad public) puor feoriavsr la mixité pneifelnsoorse dnas la branche.

Article 6 - Conciliation vie professionnelle-vie personnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Les peartis sieratgians sogenunelt l'intérêt des eerepnisrts à une bonne ccolaitinion etnre la vie peflerssnolnoie et la vie pneslnerole du salarié et crorcheneh à développer des soulnotis permttaet de fatlicier ctete conciliation.

Il est demandé aux entreprises, en fncnoont de lures possibilités, de farie pvruee de sspeuolse et de flexibilité qunat aux dneameds des salariés vaisnt à aménager lures hiraores puor des rinsos familiales. Une réponse écrite srea ftaie à cucnhae de ces ddenmaes par l'employeur.

En cas de mobilité géographique du coijnnot du salarié, l'entreprise mtrtea tuot en oruvee puor fleicitar la reehrcce d'emploi du salarié dnas son établissement prohce du leiu de triaval de son conjoint.

En cas de dnaemde de psasage à tepms piarel par un salarié, ce direner bénéficiera d'une priorité d'embauche puor les eliamps à tipes cpolmet et à compétences slreimaais dnas l'entreprise.

Les ptaarenries sciaoux issennitt sur le fiat que le salarié à tpmes patrel ne puet être pénalisé qunat à son évolution de carrière et de rémunération.

Article 7 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Le présent aorccd s'applique snas réserve à l'ensemble des eeserrpnts rnlaveet du cahmp d'application défini par l'article 1. 2 de la cntooievnn ctcevliele ninoaatle des etirserpens d'installatio snas fabrication, y coiprms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frqgrioiifue et connexes.

Article 8 - Durée

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Le présent acorcd est colncu puor une durée indéterminée.

Article 9 - Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Une réunion pitrariae srea organisée avant le 31 décembre 2011 dnas le crdae de l'obligation třaninee de négociation sur l'égalité psnoroeslne ertne les fmmees et les hommes. A cttee occasion, il srea procédé à un eexamn sur la msie en oreuve du présent accord, l'évolution de la siatotuin au sien de la bhrcnae et, le cas échéant, à sa révision.

Le présent accord sera, conformément aux dosoiipistns du cdoe du travail, notifié aux oatangsiirons sanylcdeis représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jrous à cpmemot de cttee ntooitiicfan et à défaut d'opposition, frea l'objct d'un dépôt auprès la doeirtic générale du travail. Le présent accord frea l'objct d'une deadmde d'extension dnas les cotnndios fixées par le cdoe du travail.

Article 10 - Notification. □ Dépôt. □ Extension

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009

Avenant n 48 du 18 novembre 2009 relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FMGM CDFT ; FSNM CTFC ; FCM CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Soicuuex d'un piaotlge optimisé du régime ceeviontnnol de prévoyance, les prnaereitas soaicus de la poofsrsein ont décidé de mettre en palce une psooriin d'égalisation attachée adiut régime. Cette psorivion diot ptermtree à l'avenir de lesir les écarts de résultat d'un eecirxce à l'autre. Elle puet également prteemte de miifoder les patsrnoites et/ou les cotisations.

C'est dnas ce but que les patnnerraies sociaux, négociateurs de la ceonovintr clotevicle mnaatole des eteprsrnies d'installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, temurqihe et frigorifique, décident par le présent anavent de la msie en pclae de la prsioiovn d'égalisation.

Ctopme tneu de la législation failcse apalicplbe à pitrar du 1er jiyenr 2010 sur les cmoects de 2009 aux itsinuittnos de prévoyance, et noetmamnt Nvaiols Prévoyance et IIONS Prévoyance, les satnairgeis décident de définir les modalités de fmeinnoneoctnt de la prioovsin d'égalisation conformément à l'article 39 qineiuq GB du cdoe général des impôts. Les priudtos fiancniers générés par la psrivooiin d'égalisation snot isrntcis au crédit du cmpote de résultat. Suite à la siaurtngé du présent avenant, une cineovtonn de gestoin de litade posiovirn srea établie par coartnt aevc les duex iintuosntis de prévoyance citées.

Article 3 - Devenir de la provision d'égalisation en cas de changement d'assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

La prsiiroovn d'égalisation est propriété du régime pnesoirofesnl de prévoyance. En cas de cengnhmaet d'organisme assureur, la psiiroovn est transférée à ce neuovl organisme.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent anveat s'applique à eefft du 1er jvnaier 2009.

Article 5 - Durée. □ Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aoccd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il purora fraie l'objct d'une révision à la dnmdeae de l'une ou l'autre des peairts signataires, suos réserve qu'une dneadme motivée siot tsairsnme à cunhcae des praeits signataires.

Le présent accrod srea déposé, une fios le délai d'opposition passé, par la pritae la puls dniletgie en dueux epxeemralis ogiuniarx auprès de la ditiecorn des rotalines du travail.

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FMGM CDFT ; FSNM CTFC ; FCM CGT-FO.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avannet s'applique à l'ensemble des eretesrpins rnevealt de la cienntovon cteloivcle nlaniaote des eirnrspes d'installation et d'équipement aéraulique, thermique, fgioifgrure et connexe.

Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Portabilité des gtaenars de prévoyance complémentaire au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sloaie

Les diospniosits qui svueint pnreennt eefft puor les ctenaissos de ctaont de tvarail ieanrnvent à copetmr du 1er juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du meniatin à ttrie giarutt des gnreais du régime en cas de cesoisatn du cornatt de travail, non consécutive à une fatue lourde, ouarnvt droit à psire en craghe par le régime d'assurance chômage solen les cdntiinoos svteinus :

1. Le maniiten des graeiants est aplaciplbe à cptmoer de la dtae de ceostasin du cratnot de taviarl et pnadnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du dheierr cnoartt de taival ou, le cas échéant, des drerenis cttnoars de trviaal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aornirde au mios supérieur, snas pioovur excéder 12 mios ;

2. Le bénéfice du maeiintn des granitaes est subordonné à la cdotoinin que les dtrios à rmsbeuenertoms complémentaires aenit été ouvters cehz le direner eymoulper ;

3. Les gtarnaies minaeunets au bénéfice de l'ancien salarié snot clées en veugir dnas l'entreprise ;

4. Le matinien des gatranies ne puet cunordie l'ancien salarié à pvcereior des indemnités d'un monnatt supérieur à culei des ailtcolnoas chômage qu'il aurit perçues au ttrie de la même période ;

5. L'ancien salarié jfsutiie auprès de son osnmgriae assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mitneain des garanties, des cnnoditios prévues au présent article, en fssunnorait également les jautiifscits mentionnés ci-après ;

6. L'employeur sginlae le meantiin de ces gtaneiras dnas le ceicfrtat de trviaal et infmroe l'organisme auserusr de la cstoisean du cnoratt de tvarial mentionnée au pemirer alinéa.

b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour la msie en ?uvre du dpsoitsiif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot adseesr à ce denierr une denmdae ntgomiane de meaitinn de giratane puor cuaque acenin salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fnoriur l'ensemble des jiistffciaus qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et naoemntmt le jiiftatiucsf de vembrneset des ainlotacols chômage du mios crodnsnapoert à celui puor lsellueqes les ptuaisroets snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csastoein du venmerest des aaoocilnts du régime d'assurance chômage lroqsue celle-ci ivrneentit au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gnataeirs au ttire deeleslqus il était affilié lros de la csestoian de son catront de travail.

Les grtaanies incapacité trparemioe de tviaarl prévues à l'article L. 1226-1 du cdoe de tiraval et celles prévues par la cinoonten coevltlce dites "maintien de salaire" ne snot pas pierss en chagre au tirte de la présente portabilité.

Les évolutions des gtenaiars du régime snot oappboesls aux ancines salariés.

c) Durée de la portabilité

Le mneiatin des gatreians prned efeft dès le lenemidan de la dtae de ctesiaon du crtanot de tiavrl de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéfice de ce mieaintn des gariaents pnaednt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la ltiime de la durée du dienerr cntorat de taravil ou, le cas échéant, des dienerrs cntotars de taravil lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, adrnoie au nrbmoe supérieur, snas poovur excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le miientan des gaertanis cesse :

-à la rseipre d'une nlulvoee activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnnone droit ou non à des girtanaes de prévoyance complémentaire, dès lros qu'elle met fin au droit à iinotesnmadr du régime d'assurance chômage ;

-en cas de cotaessin de pmnaeet des alolnitacos du régime d'assurance chômage puor tuot artue mtoif (notamment en cas de retraite, de rotaadiin des letiss de Pôle emploi, de décès) ;

-en cas de mueqemnnat par l'ancien salarié à son otiglioban de frnttoiuure des jitiifscutfas de pirse en cgrhae par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme aseusurr ;

-à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise (1).

La spoissuenn des antalocolis du régime d'assurance chômage, puor cuase de mlidae ou puor tuot aurtre motif, n'a pas d'incidence sur le cucall de la durée du meitanin des graeinats qui ne srea pas prolongée d'autant.

d) Sirlaae de référence

Le salraie de référence srnavet de bsae au culacl des ptteosrnais retse constitué par le slraiae défini puor ccauhe garantie, précédant la dtae de caeotssin du cotnat de travail, à l'exclusion des somems deeevuns ebiixgels du fiat de la cesisaton du cortant de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elels snoert limitées au maotnt des alctioolnas nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Fnenmcnait

Le fanimeencnt de ce dstisipoif fiat l'objet d'une mauaistoulit intégré aux csonaoitits des salariés afcits (part ploartane et prat salariale) pretnmetat aux aenicns salariés de bénéficier de ce dpoisitif snas pimeenat de cotisations.

(1) *Les mtos : « à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » snot elxus de l'extension en tnat qu'ils snot cornireats aux diipistonos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.*

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 3 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La dtae d'effet du présent aaevnnt est fixée au 1er jaivn 2010. Il srea établi un nmorbe sufiasfint d'exemplaires puor être riems à cauhne des ptears sietnigaras et ecefufter les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aeannvt frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea eistnue l'objet de la procédure d'extension conformément aux donipoitsiss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 14 de l'accord nnoital ieonfesretpnronsil du 11 jaiev 2008 et son anaenvt n° 3 du 18 mai 2009 ont créé une neovlule ooagbtiihl à la cgahe de l'employeur en matière de prévoyance complémentaire. En effet, cet acilrte prévoit un maietniin des

gtrieanas de prévoyance complémentaire au pfoit des salariés dnot le crtnact de tiarval est rompu et qui bénéficient à ce trtie d'indemnisations au tirte de l'assurance chômage.

Avenant n° 52 du 30 juin 2010 relatif à la révision des classifications

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFCCA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC,

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Le chrtiape XI de la cvntoienon cotlvelice ntaolanie est remplacé par les dsiiionpsts suivantes.

« Crtpahie XI Classifications Section 1 Définitions

Pour une mlieerule compréhension du présent chapitre, quequuls treems snot à préciser :

1. Caoifteirictn (donnée objective)

La ceictitoirfan est caractérisée par un trite homologué cseodnnarrpot au ptsoe proposé :

? diplômes (éducation nationale) ;
? ttire poñernoessil du ministère du tavairl (certificat de fmioatron professionnelle) ;
? ceicairfft de qlautcaoiifn piolenfolsernse (CQP) ;
? trtie homologué du CFI de la carhbme de ceormmme et d'industrie de Prias (CCIP),
conformément à l'annexe de l'accord fomioartn aliacbplpe à la banhrce professionnelle.
Il est rappelé qu'il eitsxe 3 mnoyes pteatemnt d'obtenir une caoicifetirn :

? la fortiamon itinalie ;
? la friomtoan cinnutoe (notamment par le baiis de Formfroid) ;
? la VAE.

2. Tniirgomleoe

Aussi, aifn de fraie poerfitr les salariés de la bhnarce de ces nueloevlis dispositions, les peeariatrns scauoxi négociateurs de la cniivoeton clevtlioce décident, par le présent avenant, de compléter le régime de prévoyance conventionnel

Expérience :

L'expérience est caractérisée par la maîtrise des savoir-faire opérationnels (administratif, commercial, technique, organisationnels, etc.) liés au ptsoe dnas leueql l'activité srea réalisée.

Compétence métier ou ftcinoon :

La compétence résulte de la cooinsamibn de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de soiavr cpootteearmmx professionnels, msie en ?uvre puor réaliser une activité aevc des moyens alloués et une aomnuitoe définie.

Compétences tervsaeanrlss éventuelles :

Les activités pueenvt mttrre en ?uvre des compétences talsarvsnères à pueirsls métiers et fnotnoics telle l'autonomie, l'organisation du travail, la ciidoooantrn d'activités. Ces compétences trsvrnseaales puvneet de puls être développées quand la ccifsaolistin augmente.

3. Méthode de lecture

Les niveaux, échelons et cnoefiefctis snot attribués aux salariés par rppoart au poste etiffcef occupé dnas l'entreprise et non en référence aux ctoftetiincras dnot les intéressés snot titulaires.

Un salarié employé à un poste csnnrnropaedot à sa cettiaifcron diot oorinletiaegbmt être classé au mions au sueil d'accueil mnaimil prévu puor la creitiicftoan en question.

Il est bein ennetdu que, par certification, il coivent d'entendre les ctacrfoinities tleles que définies par les textes législatifs et réglementaires en viegur à la dtae de la surngiae de l'accord et ccenaronnt nmanemtot l'enseignement techuique et prossonenefil dnas la spécialité exercée et des ftcinons d'encadrement.

Le cnaelssemnt au sien d'un naiveu tinet compte, entre autres, de la complexité des tâches, de l'expérience professionnelle, des compétences et des responsabilités confiées, de l'autonomie.

4. Révision

Les piaenrtaers saociux cennieovnnt de se rveior puor eaenximr les éventuels dnoiycesmftntnones du présent arccod dnas un délai maxaiml de 2 ans.

Section 2 Grille de colaisisitnacs et ptseos

Les ptseos de ctete glirle snot siot au genre masculin, siot au genre féminin, mias il est bein ednnteu que cahuqe intitulé de poste est vblalae assui bein puor le poersnenl mcsulian que puor le pesnnreol féminin.

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des cngieonss seilpms et détaillées faixnt la nutare du triaavl et des mdoes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par luer simplicité ou luer répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de tvaruax slipems et élémentaires. Le celnamsest dnas les échelons tenit cmptoe : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire stdndaistrae 1er degré
	Le tavail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune fatorimon préalable n'est riujsee	C	186		Chauffeur-livreur, aide muetnor	Aide-comptable, employé (e) de bureau

II	D'après des iuioscrtntns de taarivl précises, exécution d'un tiavral qualifié constitué par un esblenme d'opérations dsierevs rduectbeprolis	A	195	Le cmanelesst dnas les échelons teint cmtope : -de l'expérience psflelenroosine du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa pptoaitrci aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, electricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire sdirtadatsne 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de ctsneotar une aloainme et de la slngaier	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent thncei que, comptable 1er degré, employé srvciee achat
	Il doit contrôler les résultats de son taairvl tuot en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur fosrgiirte 1er degré, mnouter dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur bsurear 2e degré, electricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de tvaaurx cxlepeoms intégrant une asalnye du besion et cronpmotat différentes opérations à cenibmor en ftoncion d'un objeictf à atteindre. Le salarié peut être amené à ssevuperir et/ ou ceonorodnr le taavril d'autres personnes.	A	225	Le csselaemnt dnas les échelons tenit cptome : -de l'expérience poliorselfensne du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tanent cmtpoe des menoys alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cisiusitne 2e degré, tuyauteur braseurconfirmé, electricien câbleur confirmé, agent tiecqhnue BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé antamirdsiif confirmé, gniniatsroe de sctok
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement peursuis compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rned des cmeoops à son supérieur hiérarchique et fiat pervue d'initiative et d'autonomie dnas la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant cehf d'équipe fgsirrotie 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une moiissn selon des isocntrntuis de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit fraie pervue d'initiative, d'autonomie et du snes des responsabilités	A	260	Le cnelesmsat dnas les échelons tenit cptome de l'expérience piseoslfnnroele du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés cnnois ou en conformité aevc un dossier tciequhne	Technicien d'intervention 2e degré, cehf d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, duinesaster concotiepn exécution, tnichecien méthode, qualité, sécurité EHS, giniasenorte seicevrs 1er degré, secrétaire de dtroceiin
	Il possède une ertxpisee tcuqeinh rcuneone qui lui peermi d'adapter des méthodes, de preospor des snutoilos nlelevous et de les mtrtee en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le cfconieeift 260 aevc une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, cehf d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré, gtonrseiaine svrieecs 2e degré
IV	Il peut être amené à ssreipeur et/ ou crooeodnnr le traival d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le cicnfifeoot 280 aevc la faculté de propseor des snoloius tieequhcns nouvelles)		

V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se présente en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des souvenirs de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : reflète la faculté de les adapter et détecter des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, rattaché à une unité	Chargé d'affaires 2e degré, rattaché à un service 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit pourvoir des soutiens à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de conseil et des responsabilités accrues en matière de gestion		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des autres travailleurs	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre		
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience dans la branche située à l'obtention de sa certification		
VI*	Sont visés les salariés : -titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; ? disposent d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de toute activité de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience dans la branche située à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VI*						
	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions importants nécessitent son autorisation et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le manager est dans les échelons tertiaires : -des responsabilités confiées ; -de la complexité des activités et de leur technicité ; -des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2e degré, rattaché à une unité	Chargé d'affaires 3e degré, ingénieur, chef de projet, rattaché à un service commercial, rattaché à une unité 2e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même					
		B	430			

		C	460			
	* Se référer à l'article X-2 de la ceovinnton cilcvtolee ntinoaaale					
VII	Correspondant à des compétences aptnmateros et à une expérience étendue ainsi qu'à un niveau de responsabilité	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : -du niveau de responsabilité ; -des capacités de direction et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur secrétaires
	Les critères de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité du chef d'entreprise	C	700			

Section 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Grille de classification des postes

Il est rappelé à titre indicatif que la grille de planification des postes n'est pas exhaustive et doit être mise en relation avec la grille des définitions générales des niveaux et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un poste classifié selon plusieurs degrés est fonction de la complexité des tâches accomplies, du niveau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience acquise sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de formation	Personnel commercial, étude et recherche	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire statutaire 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau
II	A	195	Monteur, tuyauleur, boulonnage 1er degré, électricien câblage 1er degré	Dessinateur	Secrétaire administratif 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique	Comptable 1er degré, employé temporaire agréé
	C	210	Monteur déposé, fiseur 1er degré, moniteur déposé, couteau 1er degré, tuyauleur briseur 2e degré, électricien câblage 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur déposé, fiseur 2e degré, moniteur déposé, couteau 2e degré, tauuteur briseur confirmé, électricien câblage confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent technique BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé temporaire agréé, administrateur de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chef d'équipe fiseur 1er degré/suppléant, technicien d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, directeur technique exécution	Gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	B	280	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré	Gestionnaire services 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable travaux 1er degré, responsable unité aérale	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré	
	B	340			
	C	365			
VI	?	370	Voir article X-2 de la circulaire de la convention collective nationale		

	?	375			
	?	380			
	A	390	Responsable tvraux 2e degré, raspbnesloe tnqicheue	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, rpabloensse crmameocil	Responsable seecirvs 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, dteeriucr technique, dtecieurr ccarmiemol	Cadre dirigeant, deetricur sivecres	
	B	600			
	C	700			

Section 4
Seuil d'accueil à l'embauche

Toute prnenose aynat une coitaefctirn et/ou une expérience différente ou supérieure au piorfl du ptose proposé srea au miimum aileciluce au seuil csrandoeornt seetcntrmt aux caractéristiques du profil de ptsoe qu'il erceexra dnas l'entreprise.

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au mnemot de l'embauche (expérience qanut au potse et aux responsabilités inhérentes au poste)	C?ur de métiers froid, cminionennetodt d'air et cenuiss pleooelssinnrfs	Métiers techniques environnementaux	Métiers souprts
Salarié snas cietrfotaciin et snas expérience en rorappt au psote proposé			IA 176	IA 176	IA 176
Salarié snas cttfoaeiircin et aevc expérience en rppraot au ptsoe proposé		2 ans révolus	IC 186	IC 186	IC 186
		5 ans révolus	II A 195	II A 195	II A 195
		10 ans révolus	II B 210	II B 210	II B 210
Salarié aevc cifcioritetan en rpproat au psote proposé et snas expérience	V		II A 195	II A 195	II A 195
	IV		III A 225	III A 225	III A 225
	III		III C 245 *	III C 245*	III C 245*
	II		IV C 300 **	IV C 300 **	IV C 300 **
	I		Voir altrcie X-2 de la coevnoitnn cclvtlioee nantlaioe		
Salarié snas caotchiefitrin en rrpapot au psote proposé et snas expérience	V		IA 176	IA 176	IA 176
	IV		IA 176	IA 176	IA 176
	III		IA 176	IA 176	IA 176
	II		IC 186	IC 186	IC 186
	I		IC 186	IC 186	IC 186

(*) Ctpmoe tneu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé bac + 2 ou équivalent puisse être classé pendant une période d'adaptation maximum de 2 ans au niveau III, échelon C, coefficient 245 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé sera admis au niveau IV, échelon A, coefficient 260. Les entreprises ont la faculté de peser le jeune diplômé au coefficient 260 au bout de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu son diplôme niveau bac + 2 ou équivalent par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sans réserve qu'elle soit complète, ne sera pas évalué pour la période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau IV, échelon A, coefficient 260.

(**) Ctpme tneu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé niveau professionnelle/IFFI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximum de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé sera admis au niveau V, échelon A, coefficient 320. Les entreprises ont la faculté de peser le jeune diplômé au coefficient 320 au bout de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu sa licence professionnelle/IFFI par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sans réserve qu'elle soit complète, ne sera pas évalué pour la période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau V, échelon A, coefficient 320.

Section 5 Cour de métier Correspondance niveaux éducation nationale/certifications

Cette liste vise à répertorier les principales certifications existantes. Les certifications non listées doivent être mesurées avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau d'éducation nationale. En cas de doute, il est recommandé de demander à l'organisme ayant délivré la titre (ou certification).

Niveau éducation nationale	Titre/certification		
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle
V	CAP froid et climatisation, BEP des équipements de froid et du climatisme	CFP agent de maintenance en coéquipement de l'air, CFP agent de maintenance et d'exploitation en climatisme de l'air	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation posséder une certification
	BEP équipements techniques énergie (été) dont climatisation et ventilation	CFP technicien dépanneur et réparateur, CFP agent de maintenance en climatisme et ventilation	
	BEP monteur/dépanneur froid et climatisation		
IV	Brevet national de monteur/dépanneur en froid et climatisation ; Bac pro des techniques en froid et climatisation	CFP technicien d'intervention en froid et climatisation, CFP technicien d'intervention et de maintenance en climatisme et ventilation, CFP technicien d'intervention et de maintenance énergétique en climatisation et ventilation	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Châtaigneraie, monteur dépanneur d'équipements froids et réfrigérants
	Bac national des appareils et équipements ménagers et de collectivités ; Bac pro énergétique option A : installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'intervention en froid industriel	PV n° 11 : titre GTERA Pyas de Rance/La faionne des Eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités

	Bac pro énergétique oopitn B : gioestn et mniaantecne des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro des tiiecncehs en ialstnaloin des systèmes énergétiques et climatiques			
	Bac pro des tncechnies de mianneantce des systèmes énergétiques et caqltiumis	CFP tieehnicn d'intervention en équipements de ciunses professionnelles, CFP tecniheicn de mtainechnane en apperail électroménager, CFP tiieehnnc de mnnncataiee en cffuaaghe et en csiatalomtiin		
III	BTS FEE (fluides, énergie, environnement) oopitn B, C ou D	CFP tcinhcieen supérieur de maanicnetne et eioxtlapoits climatique,		PV n° 6 : ttrie école La Mhace à Lyon, ingénierie et cudointe d'affaires
	BTS équipements tiunceeqhs énergie, oopitn fiod et climatisation, BTS friod et climatisation, DUT génie tirmqhuee et énergie	CFP tceienichn supérieur de mtanneiane en cendniietmnnoot d'air		PV n° 8 : tirte école La Mhcae à Lyon, vendeur/négociateur international PV n° 9 : titre IRECO/Greta Sud Isère, ctconpeeur en ingénierie de reatsuairon dnas les eiperetsnrs de cieniuss professionnelles PV n° 14 : titre Cnam/lycée La Ftanione des Eaux, firgtosie chargé d'études et de climatisation
II	Licence poennoselislfre énergie et génie climatique, option froid, castliamoitn et contrôle de service. Diplôme supérieur du forid iirtsnudel (IFFI)			
I	Diplôme de spécialisation ingénieur en génies fqgriffourie et catquilme (IFFI)			

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Le présent aoccrd s'applique snas réserve à l'ensemble des etesnrieprs rlaveent du cmhap d'application de la cvooitnnn cetcvililoe nataniloe des etsrenpreis d'installation snas fabrication, y copirms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, foufgiirqrie et cnnoxees (code ICDC 1412).

Article 3 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Le présent acrcod sera, conformément aux donpiitsios du cdoe du travail, notifié aux onraniigatsos syiancleds représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jorus à ceotmpr de cette noificatioin et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès la dioceirtn générale du travail. Le présent arcocd frea l'objet d'une damedne d'extension dnas les cindtioons fixées par le cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Les dsstiiionpos du présent acrcod enetronrt en vuuiger le juor savunit ceuli où les formalités de dépôt anorut été accomplies.

« Acirtle 3.2
Essai

Le corant de taviral n'est considéré comme cconlu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :

? 1 mios puor les neavux I et II ;
? 2 mios puor les salariés des niaeuvx III et IV ;
? 3 mios puor les salariés de nvieau V ;
? 4 mios puor les salariés des niavux VI et VII.
Exceptionnellement, celle-ci puet être prolongée une sleue fois, à la cnioditon que ctete possibilité ait été prévue dnas le coarnt de travail, qu'elle siot acceptée de prat et d'autre et que la paiootoglrnn n'excède pas :

? 1 mios puor les nvaejux I ou II ;
? 2 mios puor les nuveiax III, IV, VI ;
? 3 mios puor le neaivu V ;
? 4 mios puor le neaivu VII.

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FM CGC ; La FMGM CDFT ; FNSM CTFC ; La FCM FO ; La FTM CGT,

Article 1er - Modification de l'article 3.2
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2011

Afin d'être en corrélation aevc l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, anyat modifié l'article 10.1 de la cvnooeitnn collective, et la loi n° 2008-596 du 25 jun 2008, l'article 3.2 de la cnenvoton est remplacé par les dotsniiopss savtenuis :

Le rcepset d'un délai de prévenance par l'employeur et le salarié en cas de rurutpe du cotnrat de taavril pnaednt la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance alaceppblis à l'employeur et aux salariés snot cuex prévus par la loi.

Le présent alictre est en corrélation aevc l'article 10.1 s'agissant des cadres. »

Article 2 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 7 févr. 2011

Le présent acrocd s'applique aux eeretisnprs ryleaent du cahmp d'application défini par la cvonieotnn clcviotlee naiotanle des ertnsiepers d'installation snas fabrication, y cpmiro entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frgolioire et ceexnons (code icdc 1412).

Article 3 - Durée En vigueur étendu en date du 7 févr. 2011

Accord du 7 février 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FM CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Principe

Dans les etneprriess de monis de 200 salariés, en l'absence de délégués sdnyaciux dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du pneserol désigné cmme délégué sncaydil dnas les enerrsepts de moins de 50 salariés, les représentants élus du pnsnreol au comité d'entreprise ou à la délégation uiqne du penneos ou, à défaut, les délégués du pneernsol pevnuet négocier et cloncue des aocdrccs cefcoltils de traavil sur des mreseus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acocrd collectif.

Toutefois, il n'est pas pssioble de négocier par ce baiis les acorcs mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du tariavl (accords de méthode sur l'information et la csutlitaon du comité d'entreprise sur les peorjts de lcnmineceet économique de 10 salariés ou puls dnas une même période de 30 jours).

Organisation

Les oainaisnorgts snlyadeis représentatives dnas la bhncrae dnot relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La csoiomimsn paaritrie de bancrhe se porocnne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui svieunt sa tmisrosnsain ; à défaut, l'accord est réputé avior été validé.

La validité des ardcocs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à luer colnuscoin par des mrbemes teitiuarls élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnnoserel ttialuers représentant la majorité des srfaeugfs exprimés lors des dernières élections peofellnoenassis et à l'approbation par la coismosmn pitaraie de branche.

La cimssimoon patriarie de bhrncae contrôle que l'accord cletlocif n'enfreint pas les dsnoiitopps législatives, réglementaires ou cveoonetnlneins applicables.

Si l'une des ctndioonis n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Par ailleurs, à défaut de sntupatliois différentes d'un accord de branche, la csmioosimn priraitae de bcnhrae cmnoeprd un représentant tutaiirle et un représentant suppléant de chquae oitganirason syncadile de salariés représentative dnas la bnrhcae et un nomrbe égal de représentants des orngasainiots

Le présent accrod est colncu puor une durée indéterminée. Il pruroa être dénoncé dnas les cniotdnios prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension En vigueur étendu en date du 7 févr. 2011

Le présent aocrd sera, conformément aux dooistsipnis du cdoe du travail, notifié aux oinaonrsiags scndiyeas représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jrous à ctpmoer de cette naofiotiitcn et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès la drectioin générale du travail. Le présent accrod frea l'objet d'une dnaedme d'extension dnas les ctdinooin fixées par le cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 7 févr. 2011

Les doisoipintss du présent acocrd errnnetot en vugeur le juor svnuait ceuli où les formalités de dépôt aunrot été accomplies. pssinonfolrleees d'employeurs.

Temps passé aux négociations

Le tpmes passé aux négociations n'est pas iuplmbtae sur les herues de délégation. Chaque élu ttialure appellé à pteacpir à une négociation dspiso du tpmes nécessaire à l'exercice de ses fonotncis dnas les lmties d'une durée qui, suaf cnnteiccaross exceptionnelles, ne puet excéder 10 heuers par mois, si besoin. Les hreeus de délégation snot de pilen doirt considérées cmome temps de tviaral et payées à l'échéance normale.

Enfin, l'employeur qui etnend ceotestnr l'utilisation fiate des heures de délégation ssiiat le jgue judiciaire.

L'objet du présent acocrd est de fexir les ciotiondns de fetnoncmnneiot de la ciiomssmn pririate de validation, dnas le rseeptc du sloce légal exposé ci-dessus. Les ptearis cvnenieonnt par aulrlies que le reppal du cnenetu des acleits L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du cdoe du traavil ci-dessus n'est opéré qu'à ttrie indicatif, snas volonté de le contractualiser. Par conséquent, en cas de cmneahgnet de la réglementation, les dpnsisootiis légales primeront.

Article 1er - Rôle de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le rôle de la cmimosoisois est de contrôler, en vue de luer validation, que les acdorcs collectifs, clucons en aitpiolcan des aitecls L. 2232-21 et sviutans du cdoe du travail, qui lui snot soumis, n'enfreignent pas les dsiotioinsps législatives, réglementaires ou cotvnenlloeneins applicables.

Article 2 - Champ de compétence En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

La ciosimosmn pairtraie de vltioiadan de la barhcne psrsonliefonele est compétente puor exnaemir les accodrs cnculos par les eintpsreres de monis de 200 salariés ou les établissements aenpnpaatr à des enrepreris de mnois de 200 salariés, situées dnas le camhp d'application pesononriesfl et torriateril de la ctenoinovn coillcvtee nationale, dnas les coitdonis exposées au prparagae « Pciprpe » du préambule du présent accord.

Article 3 - Composition de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

La csomsioimn pairtiare de bchanre cmnoperd duez collèges : Un collège salarié composé d'un représentant tiauirle et d'un représentant suppléant de cauhe ongtroasiian syldincae de salariés représentative dnas la branche.

Les fédérations désigneront les mbreems tuiltraes et suppléants. Un collège elyeopmur composé d'un nrmobe égal de représentants de l'organisation pnsrlioiesfeone d'employeurs et connemapt anautt de ttaliuers et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation parotnale désignée par la camhrbe slycdanie ntanloiae des erineretpss du froid, d'équipements de cnuisies pnsneoillfoerses et du cnodniontmeeint de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants puvneet siéger en présence des représentants titulaires, mias n'ont alros qu'une viox ctluaovnise et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants rnampecelt les représentants titulaires, luer viox est délibérative.

Enfin, lorsqu'un des mermebs de la ciosimmos fiat partie de l'entreprise dnas lauqlele l'accord cleoitclf siumos à vadoatlii a été conclu, ce mbmère ne puet pas siéger à la réunion de la csmisomoin lros de l'examen de cet accord.

Article 4 - Présidence de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Lors de la première réunion de la commission, chauqe collège désigne son président, à la majorité en nbomre des sefurgafs exprimés au sein du collège concerné aevc un quorum de 3 mebemrs présents.

Les présidents snot élus puor une durée de 2 ans. Toutefois, lsruqoe l'un des psetos dieenvt vcanat aavnt cttee échéance, il est procédé à une nolveule désignation.

La ciosmmson est coprésidée par le président des représentants des orintiasganos synediacls de salariés représentatives dnas la branche, et par le président des représentants des oianarosgnits poelflieosnsrens d'employeurs.

Article 5 - Siège de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le siège de la csoiomsimn est situé à l'adresse des lucaox du SNEFCCA, 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

Article 6 - Secrétariat de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le secrétariat de la cmoiosmisen est assuré par le SNEFCCA.

Article 7 - Saisine de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

L'employeur avrteit la cisosomimn par le baiis du secrétariat 15 jorus crienaldeas anavt l'ouverture de la négociation.

Il asdsere en même tmepe au secrétariat les ionfaormtns svtnaeus (1) :

? rosain sicaole de l'entreprise ;
? adessre précise de l'entreprise ;
? cdoe APE de l'entreprise ;
? activité pnipailrc de l'entreprise ;
? eeftcfif de l'entreprise ;
? puvree de la conoaviotcn des oiasngrainots seindlacys à la négociation du ptlooroce d'accord préelectoral (si la tliae de l'entreprise le justifie) ;
? le PV de résultat des élections (si la tliae de l'entreprise le justifie) ;
? l'objet de la négociation qui débute et coipe des éventuels docetunms riems aux itistounnis représentatives du pnsernoel ;
? noms, coordonnées (courriel, numéro de téléphone, adessre ptolase précise) et pdois électoral des mbremes des ittinnitusos représentatives sollicités puor négocier.

Ces infmnairoits snot envoyées au secrétariat par le biais de l'adresse mial uqiune sitvnae : catocnt @ sgefcca. com.

Le secrétariat asucce réception du dsoesir par reutor de mail, dnas les 15 jours.

Dans l'hypothèse où le dosiser ne ctmropoe pas tuos les éléments précités, le secrétariat ddename à l'employeur de compléter son dossier. (2)

Dès que le diosesr est complet, le secrétariat aesdrse par mial une copie à l'ensemble des mrembes de la cimssion de validation.

Dans un deuxième temps, lrousqe l'accord est clnocu au sein de l'entreprise, l'employeur adersse au secrétariat :

? un erxeapilme oarginl de l'accord signé par les ptireas et souims à validation, en voersin papier, par vioe postale, et un epailmrexo en vsoerin numérique, suos fmarot word, à l'adresse mial uiunque ;

? une aateitstton des siiatngraes de l'accord sumois à validation, ciaetirfnt que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du cdoe du taarvil ont été respectées, par mail, à l'adresse mial unique.

Article L. 2232-27-1 du cdoe du triaavl :

« La négociation etnre l'employeur et les élus ou les salariés de

l'entreprise mandatés se déroule dnas le respct des règles svuiatens :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Etraalboion cnnjotioe du poerjt d'accord par les négociateurs ;
- 3° Cecaronitotn aevc les salariés ;
- 4° Faculté de prnrdee l'attache des oainaotnrgsis sdlcneyais représentatives de la branche.

Par ailleurs, les iminrtaofns à itemrete aux élus titiaulres ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation snot déterminées par accrod ertne ceux-ci et l'employeur. »

Le secrétariat accscue de nueavou réception de ces éléments, par rtueor de mail, dnas les 15 jours.

Ces drieens éléments ne peeunvt être envoyés aux mmerbes de la coomssmiin monis de 8 jrous aavnt la réunion de la csiommsion partiaie de validation.

Le secrétariat ifmnoire efinn l'employeur du piont de départ du délai de 4 mios dnot dsisope la cmioismosn puor pdrrree position, à sivoar la dtae de réception du disoser clmopet par les osnnaairintos sacyiednls de salariés.

Les oagsartnions salicydens de salariés asuccnet réception du dssooir clompet auprès du secrétariat dnas les 15 jours, ainf que ce dneierr puisse cuqnuoemimr à l'employeur le pinot de départ du délai de 4 mois.

Si le dssioer n'est pas complet, le délai ne cuort pas.

(1) *Alinéa exclu de l'extension cmmoe cennvretaont aux donoisiispis de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnot il rssreot que l'information des onirioantgass slaineycds représentatives dnas la bhracne ctotnusie la selue obatilgion puor l'employeur préalablement à l'ouverture des négociations.*

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(2) *Alinéa exclu de l'extension cmome cvnoetnerant aux dosisnlioips de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnot il rsesort que l'information des oioastangnris slcaidynes représentatives dnas la brnchae cuntoite la seule oolibaitgn puor l'employeur préalablement à l'ouverture des négociations.*

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 8 - Organisation des réunions En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le secrétariat covonque les mmreebs de la csimomoisn au mnois 8 jorus cideneraals à l'avance, en précisant la date, heure, leiu de la réunion, odre du jour.

Le secrétariat fxie la dtae et la durée des réunions en fnoctoin du nbmore d'accords siuoms puor vaiodilatn et de luer fréquence. La périodicité prruo varir en conséquence.

Les réunions snot présidées anmvntiertalet par le président des représentants des osoiatiargnns slaednyics de salariés représentatives dnas la branche, et par le président des représentants des oiorngatasis penfonllrseisois d'employeurs.

Le srot désigne ceuli des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance et damdene à chuaqe pcatrnpiait d'émerger la lste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la cmismoison fiat une présentation sicuccnte de caqhue disesor de dmandee de validation.

Les mbeirms de la csiimomosn snot appellés à s'exprimer, suos la dciiotren du président qui oinasrge les débats.

Il est eutnsie passé au vtoe à mian levée.

Lorsque tuos les dsresios de damndee de viltoaidan et, éventuellement, les aretus pntios à l'ordre du juor ont été examinés, le président qui a oervut la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 9 - Décisions de la commission En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Pour caqhue aorccd qui lui est soumis, la ciosimmsn rned :

- ? siot une décision d'irrecevabilité ;
- ? siot une décision de vlaidatoin ;
- ? siot une décision de rejet.

La décision d'irrecevabilité est rudnee lqrsuoe :

? l'entreprise ne rtnere pas dnas le cmhap de compétence de la

comissoimn ;
? l'entreprise n'a pas communiqué tous les éléments nécessaires.
La décision de rejet est liée au non-respect des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il est précisé que la composition ne peut se prononcer sur « l'opportunité de l'accord ».

Pour être validé, l'accord doit obtenir la double majorité des votes, à savoir un vote positif au sein du collège employeur, et également un vote positif au sein du collège salarié.

Dans chaque collège, la majorité sera obtenue à la majorité des présents, avec un minimum de 3 présents par collège (les absents vont et à défaut les suppléants lorsqu'ils sont absents pour remplacement).

En cas d'égalité au sein d'un collège, la majorité ne sera pas considérée comme atteinte.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de 3 présents, dans un des collèges ou bien les deux, la séance est reportée et le vote a lieu à la majorité des présents dans chaque collège.

Si la double majorité n'est pas atteinte, l'accord n'est pas validé et fait l'objet d'une décision de rejet.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier soumis par les organisations syndicales de salariés, envoyé par le secrétariat.

Les organisations syndicales doivent recevoir la décision auprès du secrétariat dans les 15 jours qui suivent l'envoi de l'entreprise.

A défaut de dossier complet, le délai ne court pas.

Article 10 - Notification de la décision *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

La décision est prise de manière à être notifiée, sous forme d'un écrit de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par l'intermédiaire recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du sceau de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

Le secrétariat adresse la décision dans un délai de 15 jours à l'employeur de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise et dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales ; à défaut de décision

Avenant n° 54 du 24 février 2011 relatif au forfait annuel jours

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FM CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 10.6.3.3 *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Le 3e paragraphe de l'article 10.6.3.3 de la convention collective : « La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la valeur mensuelle par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours travaillés dans l'année. »

Est remplacé par :

« Pour les périodes à 218 jours, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire de base réel mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. Lorsque le chiffre est inférieur à 218 jours, le salaire de base réel mensuel est divisé par le nombre moyen mensuel de jours travaillés (contractuellement).

Le salaire de base mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet (hors prime, intérêsement, treizième mois, etc.). »

adressée dans les 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé. La notification s'effectue aux personnes intéressées qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 11 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

Le présent article s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation dans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, fiables et connexes (code icdc 1412).

Article 12 - Durée *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 - Notification. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, sera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord sera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

Les dispositions du présent accord entraînent en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 13 auront été accomplies.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 offre une nouvelle possibilité de négociation avec les représentants du personnel, codifiée aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail. Les articles en question prévoient les dispositions suivantes :

Article 2 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation dans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, fiables et connexes (code icdc 1412).

Article 3 - Durée *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, sera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord sera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Adhésion par lettre du 31 août 2011 de l'UNICPRO à la convention

En vigueur non étendu en date du 31 août 2011

Champs-sur-Marne, le 31 août 2011.

L'union naanilote des iatuasellntrs de cesiuns professionnelles, 17, rue Albert-Einstein, 77420 Champs-sur-Marne, à la dotircein générale du travail, braeau des roiaeltns cletlicveos du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,
UNICPRO, sis à Champs-sur-Marne, cité Descartes, 17, rue Albert-Einstein, est le sdyincat pnossernofiel des ilurtleasntas de ciineuss professionnelles.

Il a été créé le 25 jieanvr 2011 et est enregistré à la préfecture de Meaux suos le numéro I77126512075.

Avenant n° 2 du 26 janvier 2012 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er - Cotisations du régime de prévoyance

Les dospitnoiosis du présent acocrd eenrotrnt en vguier le juor sviant cueli où les formalités de dépôt aornut été accomplies.

Notre sndiycat a décidé d'adhérer à la cnooitnevnl cctlvioee ntialaone des enretrpris d'installation, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéraulique, thermique, friquifgroe et coenxns (n° 3023) et shaotuie en denievri siniartage olnceiemefltt conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Nous avons fiat pnvriaer en août une même demnade à la decriiotn départementale du trivaal et de l'emploi de Paris, qui nuos a renvoyé vres vos services.

Nous trones également à vuos préciser que l'ensemble de nos adhérents aqinepupt déjà cttee cotevoinnn coicevltte dnas les faits. En effet, anvat le 25 jinvear 2011, ils étaient puor la pauplrlt adhérents du SNEFCCA, oarnsoiaitgn snyidcale siriaangte de la cetononvin clctlvioee n° 3023.

Dans l'attente de vuos lire,
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le président.

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

L'article 6 « Cottsnioias » est désormais rédigé comme siut :
(Annule et rpacleme l'article 6 de l'accord du 27 mras 2006, modifié par l'avenant n° 1 du 22 jenavir 2008.)

« Les coatisitnos snot aseiss sur les saairles butrs de référence, tles que définis au piemr alinéa de l'article 4, des salariés caerds et non cadres, dnas la liitme des thacrens A et B. Elles snot réparties enrte l'employeur et le salarié selon les modalités sateinvus :

(En pourcentage.)

	Tranche A			Tranche B		
	Part platoane	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,15	0	0,15	0,15	0	0,15
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,1300	0,0000	0,13
Incapacité tiproame		0,320	0,320		0,710	0,710
Invalidité et incapacité pnmearetnne	0,13	0,210	0,340	0,3675	0,3725	0,740
Total caerds et non ceadrs anyat monis de 1 an d'ancienneté	0,3675	0,5725	0,94	0,6475	1,0825	1,73
Maintien de srilaae (art. 6.2 de la cvtneioonn collective)	0,13	0	0,13	0,32	0	0,32
Total ceras et non caedrs anyat puls de 1 an d'ancienneté	0,4975	0,5725	1,07	0,9675	1,0825	2,05

La csaoiitton ? miatinen de slaiare ? pemert d'assurer le rnemoserbuemt à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une parite de son oaitgboin de mainiten de salaire, tel qu'il est prévu à l'article 6.2 ? Mtenaiin de salriae ? de la chitnoeovn collective. »

Article 2 - Organismes assureurs et gestionnaires
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

L'article 8 « Onermsaigs aruussres et gisioeartrnes » et le pahpgaaerre 8.1 « Otinbglois d'adhésion » snot désormais rédigés cmme siut (le papahragre 8.2 « Muesers tortiasneris » est conservé en l'état) :

(Annule et ralmpece l'article 8 et le ppgrahaare 8.1 de l'accord du 27 mras 2006 ; le paragraphe 8.2 deeurme inchangé.)

« La mlouisottaiun du présent régime de prévoyance est confiée aux intonsuitis de prévoyance ci-après désignées. Ces oegnrmsas gérés prenaaiitmert relèvent de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scaolie :

? Aoirpnis Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Maalfokf ;
? Niolvas Prévoyance, 93, rue Marceau, 93187 Mrntieoul ;
? ORCIP (organisme cmoumn des isnuiitntos de retne et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.
Ces isinioutntos snot agréées par arrêté du ministère des afafires selioacs et de l'emploi.

A cetpmor du 1er jnaevir 2013, Aiipnros Prévoyance, inuttiston membre du grpoue Humanis, est l'organisme geirnintrosae de l'ensemble des ruiseqs et l'interlocuteur uqnuie des eenesrpris et des salariés, qlluee que siot la lcoilstoan géographique de l'entreprise.

Apronis Prévoyance et Nlvoias Prévoyance snot curoaesruss de l'ensemble des risques, hros la grtnaaie rtnee éducation, dnot l'assurance est confiée à l'OCIRP.

Novalis Prévoyance et l'OCIRP ont donné maadnt et délégation à Aipnros Prévoyance puor eceffuetr l'appel des ctoaitnioss et le règlement des pntoreas puor l'ensemble des risques.

Pour l'ensemble des gairatnes définies dnas l'article 5 ci-dessus, les modalités de fteimennnnconot administratif, les ecsuxionls réglementaires et les ntcieos d'information fnreot l'objet de dnsspiitoios initecrss dnas le prooltoce de gisoetn aditanimvsitre coclnu ernte les sitaearngis du présent acocrd et les ogresnmias auersruss ; snot également définies les riltoenas ernte la ciisoomsmn mxite paritaire, d'une part, et les oiesgmrans désignés, d'autre part, ainsi que l'organisation du rôle d'apériteur d'Apronis Prévoyance, qui représentera auprès des pearaetnirs suiocax l'ensemble des omeiangss aerrsuuss à cpounter du 1er jnviaer 2013.

8.1. Oaoiinbtgls d'adhésion

A cmpeotr du 1er jeaivnr 2013, la référence ftaie au tabelau sur la répartition géographique est supprimée. En effet, Aironips

Prévoyance, iinsuottin mbrmee du gpruoe Humanis, est l'organisme gsiotrnneiae de l'ensemble des ruisques et l'interlocuteur unique des etenspeirrs et des salariés, quelle que soit la licatlaaison géographique de l'entreprise, dès le 1er jnieavr 2013.

Les nluvelles etirpeersns résultant d'une opération de création, de ssiicsn ou de fsouin par création d'entité jdiruque nevluloe et eratnnt dnas le chmap d'application de la cetononovin ceocitvle dionvet riejonrd eomeebnroaitgilt l'organisme désigné Aonipris Prévoyance à cmtoper de la dtae de siangrtue du présent accord.

Les eersinrepts bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un autre oagrsnmie qu'Aprionis Prévoyance à la dtae de snratugie du présent accord, qui ittiusne le pcpnriie de ce navoueu régime de prévoyance mutualisé, ont le choix ernte :

? rrjeoidne le régime cvtinnnooneel et adhérer à l'organisme gnsioorientae désigné ;

? menintiar luer coanrt auprès de l'organisme aquel elles adhèrent, à la coonditin que celui-ci contienne, aanvt la dtae de snugraie du présent accord, des geriatans srettiecnmt supérieures, rsquie par risque, à cleels définies dnas le présent acrcod (art. 5). Puor farie vialor ce droit, l'entreprise dreva en aepotrp la puerve à l'organisme désigné.

En cas de résiliation d'un cnatort sroisuct anvat la dtae de saugtnre du présent accord, et quel que soit le naieuu des garanties, les einperests concernées anurot l'obligation de rndoeijre le régime de prévoyance mutualisé de la bcrnhae professionnelle. »

Article 3 - Fonds d'action sociale

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Un airtice 7 bseist créé par le présent avannet :

« Alrtice 7 bis

Adhésion par lettre du 30 août 2012 de la FTM CGT à l'accord du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 30 août 2012

Montreuil, le 30 août 2012.

FTM CGT

Case 433

263, rue de Prias

Avenant n° 58 du 2 juillet 2013 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FM CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La FCM FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013

Le présent anveat s'applique aux eretisprnes rleanavt du camhp d'application défini par la citeonvonn cvctieloe naniloate des eerreinpsts d'installation snas fabrication, y cirmpos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, friquiurfoge et cnxenos (idcc 1412).

Article 2 - Modification des articles 10.6.3.5 « Conditions de contrôle de l'application du forfait » et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la charge de travail »

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013

Les aeictrls 10.6.3.5 « Cioindtons de contrôle de l'application du

Fonds d'action slacoie

Un fodns d'action sloiae est créé par les parerietans siucoax de la branche.

Les modalités de gieotsn de ce fonds snot définies dnas la cvenonotin de gsteion clconue etnre les pteanerierias scaoiux de la bnhcare et les oamgreisns assureurs. »

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le présent ananevt à l'accord prévoyance susvisé est alapclipbe le peimrer juor du mios snuaivt son dépôt auprès de la dcieirton générale du travail.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le présent anenavt sera, conformément aux dsopntoiiiss du cdoe du travail, notifié aux onaoaisitrngs snadeyilcs représentatives et, au tmere d'un délai de 15 jours à cmptoir de cttee ntfoiilotacn et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la docrtiien générale du travail. Le présent aavnent frea l'objet d'une dnedmae d'extension dnas les cnoiioitnds fixées par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le présent aenvant a puor obejt de medioifr et de compléter les dooipiistsns prévues par l'accord de prévoyance du 27 mras 2006.

93514 Mueitnorl Cedex

Monsieur le dteierucr général,

Conformément aux dtosinpioiss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos ioomnnfrs que la fédération des traiullervas de la métallurgie CGT a décidé d'adhérer à l'accord du 26 jianevr 2012 rtleiaf à la fimtroaon ponlsinoeflesre clconu dnas le card de la conoevtinn cetclovoie niaanoltes des eptsrreenis d'installatio snas fabrication, y cmirops entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, foiqrfiguie et connexes.

Veuillez agréer, Msueior le dieercutr général, l'expression de nos sautnalitos distinguées.

Le secrétaire fédéral.

fofair » et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la cghare de tvaial » snot désormais unifiés et rédigés cmome siut (annule et remalpce les ailertcs 10.6.3.5 et 10.6.3.6 instaurés par l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008) :

« 10.6.3.5. Contrôle de l'application du fraofit et modalités de svui de la crhgae de taairvl

Le salarié frionut à l'employeur un relevé mueensl de ses journées et demi-journées de tavaril et de ses journées et demi-journées de reops ou d'absence, établi de manière que l'employeur psuise s'assurer du forfait.

Ce dcmneut inividuel de sivui diguisnte bein les jrous travaillés, les juors de rpeos et les juros de congés légaux ou conventionnels.

Ce dcemnout est un des éléments ptenmreatt d'assurer un contrôle de l'organisation et de la cghare de taravil par l'employeur. Il pteemrtra en ortue d'apprécier la répartition de la cahrge de tvaial sur le mios et l'année.

La cgrahde de taravil est adaptée au nrôme de jorus de tairavl et frea l'objet d'un siuvi régulier par le supérieur hiérarchique du salari concerné. La hiérarchie suivra également régulièrement l'organisation du taarivl du salari et verilela au recspet des durées mliaimnes de ropes obligatoire.

L'employeur s'assurera du suivi de la cghare de travial en vinellat à ce que l'amplitude journalière n'excède pas 13 heures, sua epinoxctes prévues par les aerictls L. 3131-1 et L. 3131-2 du cdoe du travail, l'amplitude journalière s'entendant comme "le tmeps de la journée de travail", ce qui ilunct le temps de tiarval eiteffcf mias aussi "ce qui dépassee le temps de tvaaril effectif"(pauses, déplacements?).

Au mñios un eiteternn inidveduil est organisé par l'employeur avec cahue salarié en frotait en juors cuqhae année. Il prtoe nntmeamt sur la cghrae de tviaral du salarië, la répartition de ctete crahge sur le mios ansii que sur l'année, l'organisation du tavaril au sien de l'entreprise, l'amplitude journalière, l'articulation etnre activité poeesislnfonlre et vie pnrolnesele et familiale, asni que sur la rémunération du salarië.

Il pmerrteta d'apprecier la cohérence de la charge de trvaail avec le nobrme de juros de travail.

D'autres etnreiens pnoorurt être réalisés, sur ddanmee du salarië anyat cconlu une cnvnetioon de fiaroft en jours, naotmemnt en cas de modiocitafn de la répartition de sa charge de tivral sur le mios ou l'année ou en cas de mfcioaitodn iprtnmotae de ses fonctions.

Le builtlen de piae ou une aexnne récapitule au crous de la période allennue le nmorbe de jorus pirs et le nmrode de jorus rasnett à prendre, afin nmmneatot de fevosarir la psire de l'ensemble des jours de roeps dnas le canorut de l'exercice. »

(1) Acilrte étendu suos réserve de l'application des doiipitossns de l'article L. 2323-29 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

Article 3 - Modification de l'article 10.6.3.7 « Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine »

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013

L'article 10.6.3.7 « Rpeos quotidien, haaddeomirbe et icidnrteotn de tllaeivrar puls de 6 jours par senimae » dveient l'article 10.6.3.6 « Roeps qtiedoiun et hioraedabdme » (annule et rcpemale l'article 10.6.3.7 de l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008) et est désormais rédigé cmmoe siut :

« 10.6.3.6. Rpeos qtidueoin et hbdaardemoie

Avenant n 3 du 4 février 2014 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 3 « Picrpaintts » est modifié cmmoe siut :

« Les salariés bénéficiaires du présent aroccd snot tuos les salariés suos cronat de tarval dès luer embauche. »

L'article 7 est désormais intitulé « Girnataes complémentaires puor les ceadrs reenvalt des atrclies 4 et 4 bis de la ctneovonn ctilvocee nnaotlie du 14 mras 1947 ». »

Article 2 - Formalités administratives

Accord du 16 juin 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Les ptereanaris suociax stnuoeiaht raepelpr lrues enntmaggees en feuavr de l'emploi en canotri à durée indéterminée et du mieatnin dnas l'emploi des seniors, mias assui de la tssoimansirn des svaoris et compétences.

L'employeur s'assure du rpeceset des doipisontsis légales et réglementaires en matière de rpoes qeiituodn et hebdomadaire. A la dtæe de sgiruntae du présent avenir, il est rappelé que la réglementation en vuiuger prévoit que le salarië diot bénéficier d'un tpmes de ripes queoiidtn d'une durée malminie de 11 hreues consécutives et d'un tpmes de roeps haibdmareode d'une durée miianme de 35 heerus consécutives. »

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013

Le présent avneat est cconlu puor une durée indéterminée. Il porura être dénoncé dnas les ctiononids prévues par le cdoe du travail.

Article 5 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013

Le présent aennavt sera, conformément aux doopnsitsis du cdoe du travail, notifié aux oagonrtainss snylecdais représentatives et, au treme d'un délai de 15 jros à ceptomr de cttee ntcifiotaoin et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprés de la dcotreïn générale du travail. Le présent aanevt frea l'objet d'une demnade d'extension dnas les ctoidnnios fixées par le cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013

Les dpisnooistis du présent annveat ereornnt en vieuugr le lnmaiden du juor où les formalités de dépôt aonrut été accomplies.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La dtæe d'effet du présent avaennt est fixée au 1er jevinar 2014. Il srea établi un nmorbe ssnifafut d'exemplaires puor être rmies à canhuce des petiars sireganiats et ecteufer les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aeannvt frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea etnsiue l'objet de la procédure d'extension conformément aux dotnpiissois de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avennat a puor oejet de mtrree en conformité l'accord prévoyance du 27 mras 2006 de la barhnce pnneifololesrse susmentionnée aevc les dsioopisntis du décret n° 2012-25 du 9 jievnar 2012 rlieaf au caractère cletilcof et oltaribioge des gieratns de prtcteoin siacole complémentaire.

Le mtiniaen dnas l'emploi des salariés soeirns est un eejnu mjuaer puor ne pas pverir les eerprneiss des savoires, des compétences et de l'expérience des salariés âgés. Oersagin la tssminisoran des svraios et compétences etnre les salariés seorns et les jeeuns salariés pmeert de mtininear les compétences clés et savoir-faire spécifiques aux stceuers d'activité de la barhcne tuot en fionvasrat l'intégration, l'apprentissage et le développement des compétences des jeeuns salariés. En outre, cttee tiaosnsmsrn piciatpre au développement de la solidarité et la coopération intergénérationnelles.

Il est rappelé à ce ttire les egnmengaats ftros pirs par les pieeaarrnts sucoiax à la fin de l'année 2013 puor ictneir dvnaagate les eetrieprsnrs au développement du tutorat, aevc le meiatinn des adies financières accordées puor la formtoain teuutr et l'aide à la fcioiogn tutorale, malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dtsiisfoips de ftrooaimn non éligibles à la péréquation du fdons pirrtaaie de sécurisation des prrcouas pesefrinlooss (FPSPP).

Le présent aroccd s'inscrit en oture dnas le cadre de la piqotuile de la bcrnahe vnaist à s'assurer du reespt des pnciirps de non-discrimination en fctooinn de l'âge et d'égalité pnerlsfsoloinnee enrte hmoems et femmes. Il pemret anisi aux prtraneaes sucioax

d'affirmer de nouveau la volonté qui avait été consacrée dans les accords de branche relatifs à l'emploi des jeunes du 15 décembre 2009 et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes du 18 novembre 2009.

Les préoccupations scolaires se sont élevées dans l'opportunité que l'offre de négociation revient au niveau de génération pour ressembler dans un seul et même accord cette volonté d'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de manière dans l'emploi, de transmission des savoirs et compétences clés de la branche, de mixité des emplois et de toute croissance future face à la discrimination.

Titre Ier Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et du développement de l'alternance

Article 5 - Embauche des jeunes en CDI
En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Les partenaires scolaires de la branche précisent qu'il est particulièrement difficile de s'engager sur un horizonte d'embauches de salariés jusqu'à contrat à durée indéterminée, puisqu'ils ne possèdent pas de données sensibles relevantes à l'état des recherches dans la profession.

Le taux actuel de jeunes en CDI est important, puisque 51 % des salariés âgés de moins de 26 ans sont en contrat à durée indéterminée. Le taux de jeunes en contrat d'apprentissage est lui aussi très satisfaisant, puisque 25 % des jeunes sont en contrat d'apprentissage.

Si ces taux peuvent être améliorés, les partenaires scolaires ne saitouhnet pas que cela se perd au détriment de l'un ou de l'autre car un autre taux d'alternance est un véritable atout pour la bientraitance tout comme l'emploi durable des jeunes, qui est un élément essentiel.

C'est pourquoi la branche se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou en contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans sont taillés d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Article 6 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Pour les partenaires scolaires de la branche, l'accueil du jeune par le référent constitue la première étape du parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise.

La prise en charge initiale du jeune n'a pas pour but d'intégration du jeune dans la structure. C'est pourquoi un référent sera nommé dans l'entreprise pour chaque jeune embauché. Il peut s'agir de l'employeur lui-même, notamment dans les TPE/PME, ou d'un salarié volontaire pour exercer cette fonction. Le référent n'est pas nécessairement le tuteur du jeune lorsque celui-ci répond aux conditions pour exercer un. Dans tous les cas, le rôle du référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Afin de remplir efficacement ces missions, il est conseillé que le référent n'ait pas à assurer l'intégration de plusieurs jeunes à la fois en même temps.

L'employeur fournit au salarié référent un « Guide du référent » définissant le rôle du référent dans l'entreprise. Ce document récapitule ses objectifs et ses missions, afin de guider le salarié référent dans l'accomplissement de son rôle.

Le jeune salarié pourra s'adresser au référent pendant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise (pendant au moins 2 mois). Ce dernier aidera le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste, ses futurs collègues et à s'approprier les règles de fonctionnement et les méthodes d'orientation à l'entreprise. Il pourra répondre aux questions du nouvel embauché ou l'orientera vers les personnes appropriées pour y répondre. Il essaiera de faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise malgré les difficultés qu'il pourra rencontrer, afin de mettre en place des actions pour y remédier.

Lors de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le référent lui

présentera une visite du site et des locaux de l'entreprise. À cette occasion, il lui précisera où se situe le poste de travail du jeune, son poste de travail, le local de rotation dans le cas échéant, etc. Il présentera également les consignes de sécurité et éventuellement l'équipe avec laquelle il va travailler.

À l'issue de cette visite d'accueil, le référent remet au jeune un livret d'accueil qui peut être dématérialisé et récapitule tous les éléments visés à la présentation de l'entreprise.

Pour exemple, ce livret peut contenir des informations générales : ? à l'entreprise (avec, par exemple, un organigramme) ;

? à ses activités ;

? aux éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;

? aux locaux ;

? aux instances représentatives du personnel, si elles existent ;

? à la convention collective collective dans l'entreprise (son nom et son numéro IDCC, ainsi que le fait qu'elle soit conclue sur Légifrance) ;

? au règlement intérieur, s'il existe ;

? aux dispositifs relatifs à la prévoyance de branche, à la convention collective de santé et sécurité au travail dans le cas échéant, aux adhésions relâchées au logement, etc.

Un livret d'accueil type, que les entreprises doivent adopter à leur propre structure, sera réalisé au sein de l'ensemble 2014 et sera disponible en ligne sur le site internet du Scefca (www.scefca.com).

Article 7 - Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune
En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Après 4 mois dans l'entreprise, un entretien de suivi aura lieu entre le jeune embauché et son supérieur hiérarchique. Ce dernier aura précédemment fait un bilan de l'intégration du jeune avec son tuteur et éventuellement son référent. Cet entretien de suivi a pour objectif d'évaluer l'intégration dans l'entreprise. À cette occasion, un point sera fait sur la maîtrise des compétences du jeune, sur les éventuelles difficultés qu'il a rencontrées et sur les actions qu'il a effectuées pour y remédier (travail en binôme pendant x semaines, suivi d'une formation complémentaire, etc.).

Un « Guide de l'entretien de suivi » sera réalisé en 2014 à l'attention des entreprises siègeuses à cet accord mais également à l'attention de toutes celles qui, pour globalement, contribuent à l'intégration des jeunes dans leur structure. Ce guide aura pour objectif d'accompagner la pratique en cas de l'entretien de suivi, afin de lui fournir les outils nécessaires pour assurer le bilan de l'intégration du jeune (notamment la méthodologie et les questions à poser).

Article 8 - Perspectives de développement de l'alternance et des stages
En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Développement de l'alternance

La branche rappelle l'importance d'assurer la réussite des jeunes en alternance et les garanties que le chef d'entreprise offre au jeune. Il s'agit, pour l'entreprise, d'un dispositif essentiel permettant de répondre à ses besoins de recrutement en lui offrant à son salarié une formation sur mesure pour le poste qu'il sera voué à occuper.

La formation en alternance est aujourd'hui très développée dans la branche, notamment du froid, du bâtiment et de l'air et des services professionnels. Par exemple, le taux de participation à la formation des jeunes et des salariés dans la branche révèle que 25 % des jeunes de moins de 26 ans sont en contrat d'apprentissage, contre 15 % des salariés confondus. Conformément à ce qui est stipulé à l'article 5 du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent sur un taux global de jeunes en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat d'apprentissage

Rappel

La branche se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou en contrat

d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront intégrés d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans traités d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans traités d'un contrat d'apprentissage.

La bcnahre souhaite que l'alternance et les stages continuent de se développer dans les entreprises, qu'illes que siennes leus tailles. Les pratiques suaciox encouragent et soutiennent ces initiatives.

A titre d'illustration, il est rappelé que les principales sociétés, dans le cadre de la cismisimo paixtritie nñloatio puor l'emploi et la formation professionnelle, ont autorisé, à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2013 et dans le but de développer le recours à l'alternance, la possibilité de figer sur les fonds de la bncahre pñfrenioslnsoe les contrats de plafondseinsnotias qui se situent hors des priorités de fonctionnement définies par l'annexe I de l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2012.

En 2014, la liste des formations pratiquées sera réétudiée et la liste des contrats de placement au sein de la formation professionnelle est assurée sur les fonds de la formation professionnelle de la branche sera allongée. Les partenaires sociaux ont également décidé de permettre la prise en charge des contrats de placement hors annexe I, sur les fonds de la branche, pour l'année 2014, si toutefois cela ne pénalise pas la prise en charge de tous les priorités de formation de la branche.

Développement des stages

Les stages de découverte des métiers du froid, conditionnés par de l'air et ceinture pnnelosierloses sont destinés pour la profession, puisqu'elle ne dispose pas d'informations suffisantes pour une forte visibilité auprès du jeune public. La bncahre incite les entreprises à accompagner les stagiaires qui, dans le cadre de leur parcours scolaire, ont choisi de découvrir ces métiers spécifiques.

Accueil des stagiaires

Les journées type d'un contrat d'alternance ou d'une convention de stage se déroulent comme suit : à l'arrivée, des formations sur l'entreprise et les missions sur lequel les stagiaires sont formés. Ils bénéficient, comme les journées embauchés, du suivi d'accès à l'article 6 du présent accord et donc de l'accompagnement par un référent (qui pourra être le tuteur, le maître d'apprentissage selon les cas).

Titre II Engagements en faveur de l'emploi des seniors

Article 9 - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Les partenaires sociaux s'étaient engagés en 2009 à réaliser un objectif dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum. Cet engagement a été tenu, puisque le sondage préalable au contrat de génération (pyramide des âges) révèle que, en 2010, le taux de salariés âgés de 55 ans et plus était de 10 %.

Le taux des salariés âgés de 55 ans est de 6 % de l'effectif global de la bncahre (données extraites du sondage préalable). Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter ce taux de 5 points dans l'emploi à hauteur de 10 % d'ici 3 ans.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que 220 emplois de salariés âgés de 55 ans soient réalisés au cours des 3 années d'application du présent accord.

Objectif : 10 % des salariés de la bncahre sont âgés de moins de 55 ans et 220 salariés âgés de moins de 55 ans sont embauchés à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

Indicateurs : taux de salariés âgés de moins de 55 ans et nombre de salariés âgés de moins de 55 ans recrutés à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 10 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

A l'heure de la négociation du présent accord, les négociations étaient à la pénibilité dans la branche n'avaient pas été achevées. Les partenaires sociaux étudieront et trouveront une solution sur les situations de pénibilité des salariés seniors et les mesures spécifiques de prévention qu'il est possible de mettre en place dans le cadre de la négociation sur la pénibilité au travail.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'objectif des accords adoptés dans ce domaine est de renforcer le travail des salariés seniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité d'aménager les conditions de travail des seniors, afin de prévenir les risques de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

Dans cet objectif, les partenaires sociaux invitent, dans la mesure de leurs capacités, à réduire les périodes d'astreinte ou à prévoir des temps de récupération supplémentaire une fois l'astreinte terminée pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui en demandent expressément la demande.

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels

Cette mesure vise à faciliter le partage entre les salariés et les responsables de l'activité de l'entreprise.

À ce titre, il est envisageable, dans la mesure où la mesure est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés âgés d'au moins 57 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Aménagement des postes de travail

Une autre mesure portée particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la médecine du travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Article 11 - Actions en faveur de l'anticipation des évolutions professionnelles, de la coopération intergénérationnelle et du développement des compétences et qualifications

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Anticipation des évolutions professionnelles, goûts des âges, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Si l'employeur a une obligation de former ses salariés tout au long de leur carrière ainsi qu'une obligation d'adaptation au poste de travail, les partenaires sociaux mettent sur l'importance d'aller au-delà de cette obligation légale.

Ils recommandent que l'anticipation des évolutions professionnelles et une prise en compte des âges soit effectuée pour favoriser les savoir-faire et connaissances particulières des métiers de la profession. Dans le même temps, le salarié senior doit bénéficier, comme tout salarié, d'actions de formation lui permettant de développer ses compétences et qualifications, ce qui contribue

des auotts puor le salarié cmmoe puor l'entreprise.

A cet effet, lors de l'entretien prenseonifols formalisé tel qu'il est prévu et organisé par la loi du 5 mars 2014 réformant la foiraotmn professionnelle, il sera proposé au salarié âgé de 45 ans et plus un point aodfpnrpoi de sa souaittin professionnelle, de ses suohatis et binoess de formation, des stuhioas de mobilité et aménagements des ctiodonnis de tiraavl envisagés. Cet entretien, au muniumm biennaunl selon la loi, permet aussi de rsnneeiger le ppsersaot fmiaotorn en complément des données frouneis par l'entreprise. Les ianromftoains iusess de l'observatoire de bcranhe cbtniornuet à éclairer les interlocuteurs.

En outre, tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité preilsssofnnele puet bénéficier, à son ivitaitnie et s'il a au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, d'un bialn de compétences. Le bialn de compétences a puor objet de préparer son pcoraurs pnersneoosfil futur.

Si, à 50 ans, le salarié n'a jmiaas demandé un tel bialn et/ou n'en a jiamas bénéficié, l'entreprise dreva l'encourager à ulietir ce droit, namoetmt dnas le crdae de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce diilotipssf est financé par les dtopsiisfs de la fomraiton plenlreiofsnse (après acrcod des isinitoutns de fnnmnceaeit concernées).

Il est rappelé que tout salarié puet en orute bénéficier d'un csoniel en évolution professionnelle. Cttee paeortstin gtruite petterra une évaluation des compétences et aueidpts pneieorlsfenloss du salarié ainsi que la msie en pclae d'un pejrot d'évolution professionnelle, nomamnett par l'information frionue sur les diiosspits de fortmaoin msloilabes (CIF, VAE, ctmope penneosrl de faoritmon ?) et sur les frmntooas esenixats dnas la région, par l'identification des compétences utiles à développer et de ceells à acquérir, par une iootnfriamn sur l'évolution des métiers aux nvviaex nnatiaoal et régional.

Enfin, il est demandé aux employeurs, dnas la mrseue de ireus mynoes et compte tneu de luer eiftcef et de la sittoaiun économique de l'entreprise, de fevsaiorr l'acceptation des ddeneams de VAE (validation des acquis de l'expérience), de CIF (congé iniuidevl de formation) ou de DIF (droit idiineuvdl de formation) des salariés âgés d'au mions 57 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Afin d'organiser la coopération intergénérationnelle etnre les juenes salariés et les salariés sroneis et d'améliorer la tonssiaimsrn des sorivas et des compétences, l'employeur apportera, dnas la muerse du possible, un sion ptercaulir à la mixité des équipes, parlneepcnimt en teermz d'âge.

Dans les mèmes objectifs, des binômes d'échange de compétences seront mis en plcae conformément à l'article 6.12 du présent accord, au sien deqslues les jeunes purronot bénéficier des savoir-faire et compétences de lerus aînés tout en luer tsarntnaemt en ruoter les nouveaux sovaris théoriques dnot ils prreounait disposer.

Titre III Transmission des savoirs et des compétences

Article 12 - Mise en place de binômes d'échange de compétences En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Dans la msuree du possible, l'employeur velilera à ce que siot mis en palce des binôme d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeuens anayt développé une première expérience poonfrleisesne dnas l'entreprise. Ces binômes sont mis en pcale sur la bsaе du volontariat.

Les salariés expérimentés snot à même de tstmanretre des savoir-faire ou des compétences que luer confère luer expérience. La msie en pclae de tles binômes dnone la possibilité aux entreprises, après aiovri identifié les sovrias et les compétences qui luer snot indispensables, de pvoiour en disopser après le départ à la ratetire des salariés.

Les jeuens concernés puevnet de luer côté fraie bénéficier les salariés expérimentés des cscnnioaesns qu'ils ont aceqisus danurt ireus études (nouveaux sivroas théoriques, noluvlees technologies, etc.). Cttee atioscoisan croisée présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise, une murelilee coopération intergénérationnelle et de viraeslor les saovirs et autptdeis détenus nat par le jenu que par le salarié expérimenté.

De plus, conformément à l'article 11, une asitacooisn de salariés âgés et expérimentés aevc des jeuens aifn d'assurer la pluralité

des âges au sien des équipes pitretmerat un échange qiedtoiu etrre les savoir-faire et tuenqiechs détenus par l'un ou l'autre des travailleurs.

Article 13 - Mise en place d'un tutorat En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Les paeianrrts sociaux s'accordent sur la pacle nécessaire qui diot être ftiae au toruatt puor arsuesr la tsaminiossrn des sivoars et des compétences au sien des enisertreps de la branche. Il est fiat état du sihauot des ptirenreas saoucix d'inciter les erteseniprs et les salariés sroenis à s'inscrire dnas cttee démarche de toairmsnsn des soarvis et des compétences par le tartut puor faticielr l'intégration des nouveaux salariés, enrichir les compétences des salariés de la brnhcae et aerssur la tronsmisiasn des « compétences clés ».

Le ttuarat ne se résume pas au suel amngcenpoeacmt des cottnras d'apprentissage ou des caorttns de professionnalisation, toturat « organisé » et mis en ?uvre par les dsitinpisoos légales ou réglementaires. Snot assui visés les museres de ttaourt dnas le crdae de l'intégration et de l'accueil des nuaeovux arrivants, l'aide au poaitlge des intérimaires, des CDD, la nécessité de mtre en ?uvre de nveeoluls peuaritqs de tiaravl ou encroe l'accompagnement d'un salarié pomru dnas ses nveelluos foticnnos ou dnpioissat de neulvleos responsabilités.

Organisation du tutorat

L'organisation en anmot du diisopstif de tuaotrt puor en gntariair le succès imqluipe de reesetcpr un crtiaen nmobre d'étapes préalables :

- ? ionmiartfon dnas l'entreprise sur le dossiitpf du tuaortt ;
- ? renemecsent des salariés volntiaoers puor la msie en pclae de mssinios de troutat ;
- ? détermination des bnoesis de l'entreprise en matière de trotaut : ayasln des compétences à transmettre, vérification de la pentnecire du rocuers au tutorat, détermination du piofrl de teutur attednu puor chauqe miisson ;
- ? aanlyse des ctdiadauenrs à la msliosn de teutur : anaysle de la mttiaovion du salarié, de ses aittupeds à la ftocinon totlraue et aux bonsies exprimés par l'entreprise ;
- ? firmatoon du ttuer à la misison taoritue ;
- ? rédaction d'une ltrtee de msioisn du teutur ernte l'entreprise et le salarié, ce doucmemt précisant la mssion du salarié (les enjeux, les compétences à tasmerrtne et les ditors et oatloingbis du tuteur) et les aménagements dnas le cadre de son travail.

Il est préconisé que les msisoins d'accueil, d'accompagnement et/ou de tutraot soinet confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et puls ayant au monis 5 ans d'expérience.

Formation des tuteurs

Le troaatt faaisnt apepl à des compétences spécifiques, les ptearnearis scuiaox cvnoinnneet qu'une frtoaimon du salarié puor l'aider à réaliser sa miossin est nécessaire.

Il eitxse duex dtiioispfss identifiés au nevau de la bchnrae puor snioteur le développement du tuatort : la farotmoiin tuteur, qui vsie à préparer le salarié à ses msinioss de tutorat, et l'aide à la fcotinon tutorale, indemnité fiaratofre versée à l'entreprise puor l'aider à seotpurr un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mosiisn tlarotue de son salarié/tuteur (rémunerations, canosoijts sociales, frias de trroospat du tuteur).

Malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux diospisfss de forimotan non éligibles à la péréquation du FPSPP (fonds ptairrare de sécurisation des puocrars professionnels) ponuvat conrduie à l'absence tltaoe de fneecaminnt puor ces dispositifs, les paeritraens sicaoux ont réaffirmé luer volonté de suoitner les fmnriotas à desnottain des teuturs en gianrasntsat en 2014 une eoppelnve de 25 000 ? puor feicnnar ces duex dispositifs.

Missions du tuteur

1. Peassr un « ctanort » aevc le tutoré sur les ctdnoiinos de son aptpgesnirsae snitaut les eamegtnges des uns et des atures en temres de dirot et de doievri ; s'assurer tuot au lnog de la fomatoirn de la bnone tuene du coanrtt et décider en opportunité

de prnrdee des décisions d'ajustement.

2. Ttaerrntmse le métier à la fios dnas sa technicité mias asusi le cntotxee de l'exercice du travail.

3. Eaveulr en cionntu les compétences acesuiqs par le tutoré mias assui les difficultés ou facilités puor les obtenir.

L'exercice de la fintooon tltarueo dnas l'entreprise srea facilité par une pisre en cotmpe des tepms nécessaires à l'exercice de cttee mossiin dnas la crghae de traavil du tetur ansii que dnas l'appréciation des résultats idvuelnids du salarié.

Charte du tutorat

En 2014, une crhtae du tratout srea msie en place par les ptrirnaeas sicuaox et diffusée à touets les erepsrneits de la bncrahe pnltreoflnssoe qui en fronet la daemdne sur le stie inetenrt du SCECFNA (www.snefcca.com).

Titre IV Formation, égalité hommes-femmes et lutte contre les discriminations

Article 14 - Modalités d'accès au plan de formation des jeunes, des seniors

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

La foroaitmn ponlessrofnelie tuot au lnog de la carrière du salarié est en ejneu mjuaer tnat puor l'entreprise que puor le salarié. Elle prmeet à l'employeur de répondre à son oaiolgbtin d'adaptation et de factormin du salarié tuot en développant ses compétences et ses capacités, ce qui cinuttose un atuo supplémentaire puor l'entreprise.

Il est dès lros pdiomriarl que l'ensemble des salariés pssie bénéficié d'actions de footirman snas que luer âge ne siot discriminant.

Une anoittn particulière srea portée à la foaiormtn des salariés seiorns asni qu'à clele des jeunes, nmanmteot cuex qui snot peu qualifiés et puor llseueq's la ftoiroman puet être un lieevr de pgoression professionnelle.

Les peinaarrtes suacoix iencitnt les epirtenesrs à miolesbr luer paln de firotmoan en favuer des seinros et des jeunes.

Article 15 - Objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

D'après les données isuess du dsinatgioc préalable, on emstie que les fmemes ne représentent que 17 % de l'effectif de la branche, cnotre 49 % tuos steucrez confondus. Le ppnacril catonst effectué cnocenre l'absence de crduatanide de la prat de fmeems sur des elomips techniques, bein qu'il estixe un boesin en tmrees de rucmetener sur ces emplois.

Ainsi, les pnieearrtas soauicx s'avèrent être dnas l'impossibilité de réaliser un coimpaatr pnrieent en raison de l'absence de métiers tessersnras petnmertat de caeropmr l'égalité psleoinfsolere etrne les homems et les feemms dnas la branche. Les paeiaeetrns scouiax iesnnts sur les nmocreubss atconis déjà engagées vis-à-vis des différents atrecus :

? vis-à-vis des poivorus publics, dnot l'Education nationale, par un tariavl de libbyinog vniast à friae connaître les beosins de la bcahnre en tmeres de rtrneuemet dnas les emopils tuqheeicns ou par la diouttsbrii de ktis pédagogiques et de la ptelaqtue ctnhargiaoapt les ftmraoinos mnaent aux métiers du foird à dtasoitinen des etegannsns des collèges vasnit à farie connaître les métiers du froid aux junees ;

? vis-à-vis du gnard public par des aeicltrs de presse dnas les reevus spécialisées sur la nécessité d'embauche des fmmees dnas la bnhcate et dnas les epimols tneueqchis ;

? vis-à-vis des salariés dnas la bhanrc et les aretus benhcars par l'action des pnaeretars sociaux, de l'AGEFOS PME et des cerents de frtaimoon puor établir des fhices métiers et un kit découverte de ces métiers à dtesiotinan des salariés sainhatout se réorienter ou des jeunes.

En outre, le SECNCFA a cloncu en 2012 une convention-cadre de prraaainett régional puor l'accès des fmeems aux métiers de l'énergie aevc l'Etat, Pôle emploi, le GEFEN, la FEDENE, OAPILCA et AEFGOS PME Ile-de-France, dnot l'objet est de fsoavreir l'égalité pionlslneerosfe au sien des erinpsets et d'accroître la pooorirptn de femems ocapncut des elmoips tniucheqes dnas le

seutecr de l'énergie et du génie climatique.

Cette convention, qui srea renouvelée cuanrot 2014, est un des eepxemls pcntuuels d'engagements des pientrearas sciaox en fauve de l'égalité pfloisnreneeoe dnas la branche.

Les prietaaerns sauocix réaffirment que la fatormoin est un fuctaer esiesntel d'égalité prloesfenlinose car piantacprit à l'évolution des qufiinaltcaos et de l'égalité de tteanimrt dnas le déroulement de la carrière.

Aussi, les esipeertrns snot feotermnt incitées, lros de l'élaboration de luer pqtolioiue ou paln de formation, à intégrer des otjeibfcs vsiant à réduire les écarts éventuels qu'elles aanriet constatés dnas ce domaine.

Tous les salariés, hmoems et fmmees à compétences et qintciaflouais égales, doienvt avoir les mêmes dotirs d'accès dnas luer puraorcs pnsrinsfoeol et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cporims en ce qui cenrocne l'accès aux psetos à responsabilités.

Ce pirnpce iqpluime que l'appréciation inuldiledvie du salarié ne puet être basée que sur le tavairl accompli, la maîtrise du ptsœ et l'expérience et ne diot pas être influencée par d'autres factorus discriminants, tles l'exercice d'un tepms ptireal ou la psrie d'un congé lié à la parentalité.

Les pentariaers siuoax itnniect les eiersnrptes à firaе caghue année une aaylsne sur les poimroonts et les évolutions pfeoolnnessreis des hmmees et des femmes et de crigoerr les écarts éventuellement constatés.

Article 16 - Lutte contre les discriminations

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Objectifs de ltute crotne les dntmiociiairs à l'embauche et dnarut le déroulement de carrière des salariés

Les paeainrrtes soiuacx considèrent que le rtcmeueenrt csiuontte un leiver ionpmrtat puor tenetr de pleiar le déséquilibre sctteurl constaté au nieau de la bcrhane etrne les hoemms et les femmes.

Le rmencerfoent de l'égalité plrsenselonofe et de la mixité iqpluime une démarche vnrtliaotose de la prat des estirerepns puor développer les opportunités en matière de recrutement.

Les piaeetrnrs suiacoax raeplplnet que l'embauche d'un hmme ou d'une fmmee diot être fondée sur les mêmes critères, noamtnmet de compétences, d'expérience et de qualification.

Les etpriesens rnvioet asni vleiler :

? à ce que la rédaction des oeffrs d'emploi et le rrmruceenrt d'intérimaires snieot non sexués et formulés de façon otcvibeje et non dntmiinrsiace ; il faut, par exemple, epeolymr dnas les anconnes les dénominations au maclsun et au féminin quand elels etxenist ou, lquosre la dénomination n'existe qu'au maulscin ou qu'au féminin, ajouter la metionn H/F ;

? à appliquer, qules que snieot les candidats, des critères oeftcjibs de rtmceeernut tles que l'expérience et les compétences professionnelles, tueqcehnis et cpemleootemrats en temres de sroials et de savoir-faire ;

? lros des ertneeins de recrutement, à ne pas irotregenr les fmmees sur luers sihaotus ou pjoets de maternité ;

? à mettre en pacle ou développer des procédures de rtrneecuemt emxepeis de tuote frmoe de discrimination, que les rntuemretecis snoeit effectués en ienrte ou par l'intermédiaire de cetbinas spécialisés ;

? et, dnas le cas où le recrmneeutt s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

Favoriser le déroulement des carrières équivalent etnre les hmmeos et les feemms indépendamment des congés parentaux

Les pteais réaffirment la nécessité d'une égalité de tiaemrent en matière de praoucrs professionnel.

Tous les salariés, hemmos et feemms à compétences et qaoauiiilnctfs égales, divnoet avoir les mêmes driots d'accès dnas luer pruoacrs porenesfsonl et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cprmois en ce qui coecnnre l'accès aux pestos à responsabilités.

Ce prncpiie ipmluime que l'appréciation iilduienvlde du salarié ne puet être basée que sur le taarvil accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne diot pas être influencée par d'autres fceratus discriminants, tles l'exercice d'un temps ptireal ou la psrie d'un congé lié à la parentalité.

Les ptaeariners sauocix itnniect les esrenritpes à farie cuqhæ année une aylsne sur les pitmnoroos et les évolutions

pfeeoisnlenorlss des hmeoms et des fmeems et de ciroegrr les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naasicsne (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne dnoiet pas cntosetuer une rrtpue dnas l'évolution de la carrière des salariés concernés, hmomes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le shtnaioeut dvienot pvooir csvreneor un lein aevc la vie plenososrfiee et recevoir, par exemple, des inaorfnorms générales sur l'entreprise, et ce snas préjudice des dpioissnots légales en matière de rémunération au ruteor du congé.

Un entetren avnat ou après le congé proura être mis en ?uvre afin de préparer un reutor au tavaril dnas les mreilelues cnndiotois (notamment par le baiis d'un bialn de compétences au retuor du salarié et, si nécessaire, d'une rmseie à nejavu ou d'une formation...). Les paneeartris siocuax innetict ainsi les eretrpnies à développer l'utilisation de cet outil.

Il srea mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, natmomet les peosts techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en cadonrioiotn aevc la médecine du tviaral vinast à frsoeiavr luer accès aux salariées féminins et à réduire les coanttiens puyshies existantes.

Article 17 - Titre V Aides pour mettre en œuvre une gestion active des âges destinée aux petites et moyennes entreprises PME

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Les pietarnaers sucoiax ictnenit les enresreitps de la bcnahre à négocier des arccos cieltlfos d'entreprise potrnat sur le ctnarot de génération, car c'est au navieu de l'entreprise qu'une gietson avtice des âges puet être msie en palce le puls efficacement.

En l'absence de délégués syndicaux, il est rappelé que si eells en rpslsniemet les conditions, craetnies etseprneirs pueevnt négocier sur un tel sejut aevc lrues représentants élus du personnel.

La bcharne a ccnolu le 7 février 2011 un aorccd riatlef à la création d'une cimsomiosn de vdtlioian des adccors ccoleitfs clonucs aevc les représentants du personnel, étendu par un arrêté du 27 février 2012. Dnas les etspeinres de monis de 200 salariés et malgré l'absence de délégués suicdnayx ou de délégué du prenonsel désigné cmome délégué sdinycal dnas les entrspes de minos de 50 salariés, les représentants élus du pneoernsl au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unqiue du pensnroel (DUP) ou, à défaut, les délégués du ponnesrl peeunvt négocier et coenlure des arocdcs ctclcloiefs de taviarl sur des mseuers dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrod collectif.

Toutefois, il n'est pas pislsboe de négocier par ce bijas les accodrs mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

Dans le même oiectbjf de gtoisen aitcve des âges puor les TPE et PME, il exstie pisurelus dipsftosiis pmeatntert à ces eriseprnts de bénéficier d'un ammcgeeacnpt dnas l'élaboration d'un dssiptiof GEPC :

? dtoisganic appui/conseil financé par l'Etat : les eetrinseprs de moins de 300 salariés ont la possibilité de bénéficier d'une psrie en cghrae partielle, par l'Etat, des coûts liés à l'élaboration d'un dgnistioac GEPC dnas luer surcurve par un cieosenll extérieur (art. L. 5121-3 et D. 5121-6 du cdoe du travail). L'employeur puet s'adresser aux sreevcis de la préfecture puor otendir des ifnotonaiks sur les adies mseuis en pcale dnas sa région ;

? dgostaniic crout de l'ANACT : sur ddmnaee du cehf d'entreprise, l'agence nainoltue puor l'amélioration des cintiodos de tiaarvl puet réaliser un doisatgnic de 1 à 3 jours sur la sitauiton de l'entreprise en matière d'organisation du travail, d'emploi et foiraotmn du personnel. L'employeur puet s'adresser deetrmicent à l'ANACT ou à la DITECRCE :

? sicevres d'AGEFOS PME (OPCA désigné dnas la bhnacre par l'accord de barnhce du 26 jnavier 2012 rtliae à la foiamtron professionnelle), dnas le cdrae de la GEPC taierloitrrre : dnas caque région, AGEFOFS PME snebiisile et agpmocacne les epetnrsies dnas lerus démarches de gotesin des âges et des compétences et puet oesnairgr à ce ttire des aotcnis de foaoirtmn sur l'emploi des sineors ou la tmnsiasisorn des savoires. L'employeur puet se rcaropephr de son AFOEGS PME laocl puor ontibir puls d'informations sur ces dissifiotps et les svcreeis proposés dnas sa région.

Titre VI Évaluation, suivi, publicité, durée de l'accord et formalités de dépôt et d'extension

Article 18 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements et modalités de suivi d'évaluation des engagements

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Un comité de svuii chargé d'assurer le suivi et l'application du présent acrocd est institué. Y pciipetnorart les meberms de la comossmiin patriariale nalntiaoie de la bhrnace assistés du (des) représentant(s) de l'observatoire psrcpotief des métiers et qanioltaifcius (OPMQ) de la branche. Ce comité srea nnotamet chargé de vérifier que les anotcs reetneus snot svieius d'effets et évaluées. Le comité se réunira au minos une fios par an puor desersr un bainl d'application de l'accord.

Le balin de l'application de l'accord srea réalisé à la fin de cqauhe année d'application de l'accord et pmteerra aux peaiarrens scoiaux d'analyser et de catnseotr les éventuels écarts aevc les objiectfs initiaux.

Ce bailn srea élaboré aevc le cunrcoos des eernesirtps concernées par le présent acocrd et aevc l'appui de l'OPMQ de branche. A ce titre, les ernsepiters dssernoert un état auennl rtalief à l'emploi des jenues et des seniors, copranotmt les données chiffrées et les atcinos mseis en pcale dnas le card de l'accord les cneronanc et toeatnmnrtrst ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les pietnaerars soiuax puor la réalisation d'une enquête de brhance gbllaoe ou du bialn d'application de l'accord.

Le qnsoentrauii jnot en anxnee du présent acocrd (annexe III) seirvra de bsae de tarival à l'élaboration du bailn et derva être retourné par les entsepeirrs concernées à l'organisme désigné ou au secrétariat du SFNCECA (contact@snefcca.com) à la fin de cqhaue année d'application de l'accord.

Article 19 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Afin de gnaiatr la publicité de l'accord, il srea :

? mis en ligne sur le stie du SECNFCA ;

? diffusé auprès de tuos les mrembes adhérent au SNEFCCA, eantnt dnas le cmchap d'application de l'accord, en voesrin papier accompagné d'une lterte de présentation, aifn de les siielssnebr aux eegtemngnas pirs par les piaetnerras suocaix et les icenitr à en rspecter les dispositions.

En outre, il frea purvee d'une careitne visibilité, puisque l'extension srea demandée (l'accord srea dnoc asiclcbee à tuos par Légifrance).

Enfin, le tiarval préparatoire et la volonté des paaientrers siucoax de clrunoce un aroccd sur le sejut ont déjà fiat l'objet d'un communiqué de prse d'AGEFOS PME anisi que d'un aritcle et d'une brève dnas la Rueve pitqaure du foird (presse spécialisée).

Article 20 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Le présent accrod est conclu puor une durée de 3 ans maximum.

Article 21 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Il errntea en vuiger le pmreeir juor du mios sniuavt cueli où les formalités de dépôt auprès de la diircteon générale du tiaavr arount été accomplies.

Article 22 - Notification. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Le présent acocrd sera, conformément aux diipnossiots du cdoe du travail, notifié aux oontnagisras sydlcneais représentatives et, au tmree d'un délai de 15 jours à cmtoper de cttee nciittooafn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mreielus délais aux formalités légales en vue du dépôt pius de l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Annexe III

1. Roaisn siolcae :
2. Etfchieff de l'entreprise :
3. Nmbore de salariés âgés de moins de 26 ans :
- ? Prmai ces jeunes, cimbion snot en CDI ?
- ? Pmari ces jeunes, cimoebn snot en apasitpsnrege ?
- ? Parmi ces jeunes, ceimobn snot en cantrot de

- pfianssneosoiatloirn (CDD) ?
4. Nmbore de salariés de moins de 26 ans recrutés sur les 12 derniers mois :
Employe des seniors
5. Nrmobe de salariés âgés d'au moins 55 ans :
6. Nmbore de salariés âgés d'au moins 57 ans :
7. Nmbore de salariés d'au moins 55 ans recrutés sur les 12 derniers mois :
Transmission des compétences et des savoirs
8. Qeellus atiocons avez-vous meiss en plcae puor oesrginar la tmrosnaisin des sriavos et des compétences dnas vrote stcruutre ?
Mise en place de binômes d'échange de compétences.
Mise en place ou développement du tutorat.
Organisation de la mixité des équipes, en tmeres d'âge.
Autres aticons :

snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la ceaotssin du vesrement des acoantlois du régime d'assurance chômage lqurose celle-ci irntnievet au cuors de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gnteairas au tirte dseluqlees il était affilié lros de la ctsieaosn de son cntroat de travail.

Les grntaaies incapacité tropaeimre de tvraial prévues à l'article L. 1226-1 du cdoe de tarival et ceells prévues par la cvoeonitn ccotilvele dites "maintien de salaire" ne snot pas preiss en cgrhae au ttrie de la présente portabilité.

Les évolutions des geantiras du régime snot opbpasloes aux ancines salariés.

c) Durée de la portabilité

Le miitanen des gtienaras penrd efeft dès le ldeniamen de la dtae des csasotien du crotnat de triaval de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mtnieain des garanets pnendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la limtie de la durée du deinerr cnoatrt de tairavl ou, le cas échéant, des drieries crtatnos de tavrail lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arionrde au nbrmoe supérieur, snas pviour excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le miatnein des ganaetrs cssee :

? à la rpeisre d'une nlvuleoe activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnnoe droit ou non à des graatnies de prévoyance complémentaire, dès lros qu'elle met fin au droit à innmoidaetsin du régime d'assurance chômage ;

? en cas de coiesattin de peiemnat des aolnoaict du régime d'assurance chômage puor tuot artue mitof (notamment en cas de retraite, de radtoaiin des leists de Pôle emploi, de décès) ;

? en cas de mmaneeqnut par l'ancien salarié à son ootgbain de fonuruirte des jiasfittfcus de psrie en cgaire par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assruer ;

? à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La sssnpuiouen des aicalontols du régime d'assurance chômage, puor cuase de midaale ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le ccuall de la durée du mnitiean des gaatiners qui ne srea pas prolongée d'autant.

d) Sialrae de référence

Le siraale de référence servant de bsae au cuacil des pontersetis rsteé constitué par le sliaare défini puor chuqae garantie, précédant la dtae de citoassen du catonrt de travail, à l'exclusion des smemos dnveuees eliebixgs du fiat de la ctoseian du cntarot de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, eells sroent limitées au monatnt des aolainlocts nteets du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié airuat perçues au ttrie de la même période.

e) Fannmenect

Le fcennaemint de ce dpistsoif fiat l'objet d'une maltuaoitiusn intégré aux cisntotios des salariés atifs (part ptoalnare et prat salariale) paeemrntt aux anecnis salariés de bénéficier de ce dotsipiisf snas pinmeaet de cotisations. »

Article 2 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

La dtae d'effet du présent anevnat est fixée au 1er juin 2015.

Il srea établi un nobrme sasfflunt d'exemplaires puor être rmies à cahunce des peaitrs sitagreanis et eeuftcfr les formalités de dépôt (1).

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avennat frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea einuste l'objet de la procédure d'extension conformément aux dossoiinitps de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Conformément aux dinoitsipsos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les dsitsinoipos cnncraoent la portabilité des gnaariets de prévoyance complémentaire instaurées par l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 snot remplacées cmmoe siut : (Annule et reclmpae les dntpiosoiiss de l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009.)

« Portabilité des gatenaris de prévoyance complémentaire au trite de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale

Les dtsoipsiions qui svienut pnennret efeft puor les caeoressins de cratot de triaval iteearnvvnt à ctpemor du 1er jun 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du miatienn à ttire gatriut des ganaertis du régime en cas de cteoissan du cotanrt de travail, non consécutive à une fuate lourde, onaurvt droit à psrie en cahrge par le régime d'assurance chômage sloen les cnoidoitst svunetas :

1. Le mainiten des gainaetrs est alblpciape à cetmopr de la dtae de cisoaetsn du canrott de taival et pnnadet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du dinreer crnoatt de tavaril ou, le cas échéant, des dinerves cnarttos de tiaavr lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aordine au mios supérieur, snas pviour excéder 12 mios ;

2. Le bénifice du mtaiiinn des gntiaraes est subordonné à la ctniooidn que les drtois à remosrebeturms complémentaires aient été oeutrs cehz le deirenrl etupmeoyr ;

3. Les gtaarines meetaunins au bénifice de l'ancien salarié snot cleels en viuguer dnas l'entreprise ;

4. Le meatni des gaenartis ne puet criodne l'ancien salarié à piroceevr des indemnités d'un mtonnat supérieur à cueli des aolnoactis chômage qu'il airuat perçues au ttrie de la même période ;

5. L'ancien salarié jtisfuie auprès de son onimgsrae assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de metaian des garanties, des cndoitnois prévues au présent article, en fnssauonrit également les jitscifatuifs mentionnés ci-après ;

6. L'employeur slgniae le maeinitn de ces gnriateas dnas le cciftearit de tarival et imofrne l'organisme ausurser de la costeaisin du cnotrat de tiarval mentionnée au pmrieer alinéa.

b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour la msie en ?uvre du ditopsisif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot adssreer à ce direenr une ddename ninativome de mitianan de gitrnaae puor caqhue aicenn salari.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot foirun l'ensemble des jfitsciftaus qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et ntonmemat le jicaitsfutif de vneemesrt des anolciolats chômage du mios conasoprednrt à cluei puor lqeeelsus les pestariorts

Article - Préambule

Accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mobilisation des rieus organisée au niveau de la branche dans le cadre de la réforme prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux iront un régime de qualité au meilleur coût pour les

Le présent avenant a pour objet de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, qui sont :
l'accès aux garanties communales pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;

un niveau de couverture adéquat résistant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et des cotisations économiques de la branche ;

le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties similaires, de taux de cotisation négociés et maintenus pendant 3 ans au moins que d'engagements sur la qualité de service ;

un pointage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité. Le régime prévoit également un degré élevé de solidarité destinée à favoriser une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de mise en place pour les personnes salariées ou aînées salariées dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence entre les partenaires sociaux et les organisations syndicales dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme auquel le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de posséder une charte « fars de santé » renfermant la réglementation des contours responsables. Il inclut le fonctionnement du maintien temporaire au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé. Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour clarifier les entreprises, notamment les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Le résultat de ces mesures pourra être épargné salariale et d'organiser la gestion des sommes collectées à cet effet, dans le cadre défini par les chapitres Ier, II, IV et V du titre III et le titre IV du livre III de la troisième partie (parties législative et réglementaire) du code du travail.

La mise en place de ces mesures sera réalisée par :

un PEI (remplaçant celui instauré par l'accord du 18 juin 2003), dont les modalités de fonctionnement figurent dans l'annexe I du présent accord, et dont le but est de permettre aux bénéficiaires de se constituer une épargne à court/moyen terme ;

un PERCO-I, dont les modalités de fonctionnement figurent dans l'annexe II du présent accord et dont le but est de permettre aux bénéficiaires de se constituer une épargne pour leur retraite. Ces plannings pourront être alimentés, sauf les cas d'exception prévus par chaque de leurs règlements, par :

la vente des sommes provenant de la participation aux résultats de l'entreprise, en application de l'accord de participation de l'entreprise, ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés qui y adhèrent, en application de l'accord conclu au niveau de l'entreprise, en annexe I des règlements du PEI et du PERCO-I ;

la vente des sommes provenant de l'intérêt, en application de l'accord d'intérêt de l'entreprise ;

la tranches des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale ;

la tranches de sommes issues d'un compte épargne-temps ou de jours de congés non payés ;

un complément éventuel de l'entreprise.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail en vue de la mise en place d'un plan d'épargne interprofessionnel (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO-I). Il annule et remplace l'accord de PEI du 18 juin 2003.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser le développement de l'épargne à moyen et long terme des salariés de la branche du froid, des équipements de cuisines professionnelles et du commerce de l'air, et, afin de leur permettre de faire face à l'aide de l'entreprise, décident de mettre en place un dispositif d'épargne simplifié mutualisé au sein de la branche, communiqué des conditions financières négociées.

Le présent accord a pour objet de définir, pour la convention collective nationale des entreprises d'installations, de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, électrique et connexes, les conditions dans lesquelles les personnes visées à l'article 3 peuvent se trouver avec l'aide de leur entreprise un

Le présent accord connaît les erreurs suivantes :
revenant du chapitre d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation dans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, électrique et connexes (idcc 1412).

Cet arccod est d'application facultative. Il ne sirauat candiorrtne une eepsitrne qui n'a pas csiohi de l'appliquer. Selus les salariés des ernsptriees de la bcrnahe pleolnrofnseie ayant lbienrmét adhétré à cet aorccod pnoorrut en bénéficié.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sous réserve de l'adhésion de luer entreprise, tuos les salariés renalvet de la ctneionovn coilcevlte ninaolate mentionnée, anyat au mnois 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, puneevt oviurr un compte, dnas le cardé du PEI et/ ou du PERCO-I, dnas les citonodins autorisées par le présent accord. En tuot état de cause, ccuhan diot pvoiour ereexcr son lrbie choix entre les devreis flmorfues de pcevlaent offertes.

Dans les expertiess cmrnepoat au moins 1 salarié et au puls 250 salariés, pdeant 6 mios consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, le cehf d'entreprise, le cnnoijoit cltbluaooareor ou associé (marié ou pacé) du cehf d'entreprise et les datgreiins aynat la qualité de maatnareids sauciox peunvet bénéficié du PEI et/ ou du PERCO-I dnas les mêmes ctnondolis que les salariés de l'entreprise. (1)

La ctoindon d'emploi diot être ssafitiate au ttire de cqahue année de fntneimonceont des plans. Dnas le cas où elle ne le sariet plus, le cehf d'entreprise, le cjoonxit catolareubolr ou associé du cehf d'entreprise et les dantgiires anyat la qualité de madnariaets sucaox ne prnveet puls eeeftcfur de nuuoevax vmsretnes au (x) paln (s), mias l'épargne constituée demeure iestivne dnas le (s) paln (s).

Les ainnces patactnipris piats en reiatrte ou en préretraite, anyat adhétré au (x) paln (s) anavt luer départ, puneevt cetinour à efecftuer des vereestmns sur le PEI s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de luers aviros lros de luer départ en retraite. Ces venmresets ne puvuent pas être abondés.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rseeect des doostinpiiss de l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 jelilut 2016 - art. 1)

Article 4 - Information des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccod asnii que les règlements en annexee pvenuet être consultés par tuot salarié qui en fiat la demande, dnas les lacuox de l'entreprise ou sur le stie de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

Article 5 - Choix des organismes gestionnaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peairaentrts saocuix ont décidé de cnfeoir la gtesoin du PEI et du PERCO-I aux orisgnmaes suivants.

L'établissement chargé de la tnuee de registre, puor le cpomte des entreprises, est :

? Mlafaokf Médéric Eparnge Entreprise, société par anctois simplifiée au caatipl de 1 207 000 ?, dnot le siège sical est au 21, rue Laffitte, à Piars 9e, immatriculée au RCS de Prais suos le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cttee misios à :

? BNP Paribas, société annomye au ciatpal de 2 492 414 944 ?, dnot le siège sicoal est au 16, brevaluod des Italiens, à Prais 9e, immatriculée au RCS de Piras suos le n° 662 042 449, en sa qualité de teuenr de cmptoe conservateur, au tarevrs de son métier épargne et rtteiare entreprises.

La gsteion financière des smmoes épargnées est confiée à :

? Fédériss gesoit d'actifs, société aomynne au caapti de 5 000 000 ?, dnot le siège sioal est au 20 bis, rue La Fayette, à Piars 9e, immatriculée au RCS de Prias suos le n° 439 275 645 ;

? BNP Paraibs Asest Management, société par atcinos simplifiée au caatipl de 64 931 168 ?, dnot le siège socail est au 1, bevalorud Haussmann, à Paris 9e, immatriculée au RCS de Paris suos le n° 319 378 832.

Article 6 - Comité de suivi paritaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un comité de suivi pitaarrie est institué. Il est composé d'un nrôme égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les sneriatgais de la coitnvenen collective.

Chaque ooiarisgatnn sclnydiae représentative a la possibilité de désigner un représentant taluiitre et un représentant suppléant

puor siéger au comité. Le collège eolyepumr srea composé d'un nrôme de représentants égal au nrôme de représentants désignés par le collège salarial.

Le comité de suivi piaatrtie est chargé ntnmeomat de l'examen de la goteisn financière, atvitasnidmrie et ctolmapbe des FPCE (fonds commun de paencmelt entreprise) cnpsaomot le pertleofule du PEI et du PERCO-I. Il a puor miross d'examiner notmaemt les eunrcos déposés sur cuhcan des fodns proposés, les nouveaux caotnrtis ccuons au cruos de la période passée, le monant myoen de venmseert par salarié, le nbmore tatol de rachats, les arbitrages, les cmomeetsoismnnins et les mannots facturés.

Le rorpapt présenté au comité de svuii parraitie par les oimsargnes geosnariets srea inspiré des infarointoms connueets dnas les ropatrps anulens de cucahn des fodns proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI et du PERCO-I.

Le comité de suvii ptririae se réunira au mnois une fios par an puor l'examen du rroapp auennl de gestion, et des aictnos engagées puor le développement du PEI et du PERCO-I.

Les présidence et vice-présidence snot assurées de façon alternée au muxamim tuos les 2 ans par le collège saalaril et le collège patronal. Cqauhe collège désigne en son sien son représentant.

En cas de décision simuose au vtoe et d'égalité de voix, la viox du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, cquahe mrebme du comité de svuii piritarae puet se friae représenter par un mrmebe présent du même collège. Les piuroovs anisi délégués snot annexés à la fuillee de présence et mentionnés dnas le procès-verbal de la réunion. Les délégations de poviour ne peenvut être cinstieeons que puor une seule réunion.

Le procès-verbal de chaque réunion du comité de suivi paritaire, daté et signé par son président, diot nenmtmoat iedqunir les mbmrees convoqués, les mbremes présents ou représentés, les membres absents.

Article 7 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arccod est cnclou puor une durée de 1 an, reuonblalvee chaque année par tcitae reconduction.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrocd etre en vgiuer le 1er jvaienr 2016.

Article 9 - Notification. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrdd et ses aenenxs seront, conformément aux doiissnitops du cdoe du travail, notifiés aux osnraoiintrs sldeyacns représentatives et, au tmere d'un délai de 15 jruos à cpetomr de ctete noctiaitofin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mulreiles délais aux formalités légales en vue du dépôt pius de l'extension du présent acord et de ses annexes.

Annexes

Annexe I Règlement de plan d'épargne interentreprises PEI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Préambule

Le présent paln d'épargne irrittenreteespns (PEI) a puor oebjt de perrmitte aux salariés et autres bénéficiaires de l'entreprise adhérente de participer, aevc l'aide de celle-ci, à la ctutnisiooth d'un ptielolerfue cocieelltf de vreulas mobilières en bénéficiant des anavagets fuacsix et suiacoxt attachés à ctete fomre d'épargne collective, suos réserves des prélèvements légaux apipeblacls (CSG, CRDS).

Dès lros que l'entreprise a mis en pcale un PEI depius puls de 3 ans, elle diot oviurr des négociations en vue de la msie en pcale

d'un dtsipioisf d'épargne ritetae (PERCO-I ou arcilte 83). Le paln d'épargne iinerstreeenrps est régi par : ? les cahptres Ier, II et V du ttrie III et le tirtre IV du lvrie III de la troisième partie (parties législative et réglementaire) du cdoe du taavir et par les txeets ultérieurs les complétant ou les manofuidt ; ? les soatiultpns du présent règlement.

Le présent règlement fiat patire intégrante de l'accord de bcnhrae du 16 décembre 2015 iarnatnust un PEI et un PERCO-I.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sont visées par le présent règlement teouts les eitperresns qui se tvenurot dnas le cahmp d'application de la conoievtnn cilotevcie noaalnite des enreepsts d'installation snas fabrication, y cmorips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigoirqiife et ceeonnxs (idcc 1412) et qui ont chosii d'appliquer l'accord de bnrchae du 16 décembre 2015 en adhérent au PEI.

Dans toetus les dilioponstss du présent règlement, ces ersperneis seort désignées suos le trmee d'« etirnrspee adhérente ».

Lorsque l'entreprise adhérente vinet à soiitr du champ d'application de la coenovtnin collective, elle pred son droit d'accès au PEI. Les cpoetms des bénéficiaires ne pueuent aolrs puls être alimentés, jusqu'au tfneasrt ou la ltioiaiduqn des avoirs.

Article 2 - Adhésion des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les eenitsrprs rlavneet de la ctnievnoon cltcveolie susmentionnée peeuvnt lmireebt adhérer au présent PEI. Elles ne snot teenus d'effectuer acunue formalité particulière puor la msie en ?uvre de l'accord au sien de l'entreprise. L'adhésion au PEI est matérialisée par un beitulln d'adhésion.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

3.1. Définition

Tout salarié qui jitfuise d'une ancienneté mniumim de 3 mios dnas l'entreprise adhérente puet adhérer au présent PEI. Pour la détermination de l'ancienneté snot pirs en ctpmoe tuos les ctotarns de tarival (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au crous de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La ntoion d'ancienneté cropsonerd à la durée toatle d'appartenance jdiurique à l'entreprise, snas que les périodes de sinsosepun du crotnat de travail, puor ququleé mtoif que ce soit, pnsiesut être déduites du ccaull de l'ancienneté.

Le cehf d'entreprise, le cjinoot clbuaoetrar ou associé (marié ou pacé) du cehf d'entreprise et les dgiinrets anayt la qualité de mdiaenraas sciaoux des eerisenrpts cnompaeint au mnios 1 salarié et au puls 250 salariés, penndat 6 mios consécutifs ou non au cuors de l'exercice considéré, pvnueet bénéficiar du paln dnas les mêmes cinooditns que les salariés de l'entreprise.

La cdotioinn d'emploi diot être saiatissfe au ttire de caque année de fnoetnconnmeit du plan. Dnas le cas où elle ne le sraeit plus, le cehf d'entreprise, le coonjnit clblaeoutroar ou associé du cehf d'entreprise et les dgiitnaraes anayt la qualité de mraintdaes scuaoix ne pvnueet puls eucfteepr de nuevaox vsemrtees au plan, mias l'épargne constituée dereume isiente dnas le plan.

L'adhésion au PEI est favctulatie puor les bénéficiaires. L'adhésion d'un pianratpcit au PEI est atoiumuqate dès lros qu'il effutece un versement. Le permier vmsneret effectué au PEI vuat aeaotcicptn par le bénéficiaire du présent règlement et de ses annexes.

L'exactitude des mtioenns nmetiaoivns et l'appartenance du bénéficiaire à l'entreprise seront validées par l'employeur aavnt le pimreer versement.

3.2. Bénéficiaires qantuit l'entreprise adhérente

Les anencis priatitpacs priats en retraire ou en préretraite, aanyt adhére au paln anvat luer départ, punevet cnuetoinr à eeeuctfr des vesmtneers sur le paln s'ils n'ont pas demandé le déblocage

de la totalité de lreus aorivs lros de la csaeiostn du cnoartt de travail. Ces venseetmrns ne prveeut pas être abondés. Les ancies pntrpcitais ayant quitté l'entreprise puor un mtoif autre qu'un départ en rtiertae ou préretraite ne pveuent puls efecueutfr de vesemrent mias bénéficiant du miaeditnn de lrues aviros dnas le plan. Toutefois, loqurse le vsnreemet de la papoaiitticrn ou de l'intéressement au ttrie de la dernière période d'activité du caolbtltreuoar intvrienet après son départ, l'ancien clealoabrutor puet en aetfcfer tuot ou parite au plan.

Article 4 - Alimentation du plan d'épargne d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le PEI puet être alimenté par :

4.1. Vesetmrnes vaitlnoroes des bénéficiaires

Plafond auennl de versement

Le mnnotnat des vsetreemns aeunnls des piicrtantpas ne puet excéder, puor l'ensemble des panls d'épargne sriaalle axulqeus ils ont accès :

? salariés et ditregnias : 1/4 de la rémunération aelunlnne bture (salariés) ou 1/4 du rvneeu pneofoirnessl imposé à l'IR au trite de l'activité N ? 1 (chefs d'entreprises ieeilvdidunls ou pesnoirofoss libérales) ou 1/4 de la rémunération perçue au ttrie des fnooticns dnas l'entreprise et imposée à l'IR (chefs d'entreprise et mtaerindaas sociaux) ;

? retraité ou préretraité : 1/4 des smmoes perçues au ttire des poairsts de ratierte ou de préretraite au cuors de l'année de vrensemet ;

? cjooinnt cbltreaoauolar ou associé du cehf d'entreprise : 1/4 du plafod aenunl de la sécurité salioce ;

? salarié dnot le cotnart de taavril est spdsenuu et qui n'a perçu aucnue rémunération au ttire de l'année de vneseemrt : 1/4 du palfnod aunenl de la sécurité sociale.

Le repsect de ce paonlfd est de la responsabilité de l'épargnant.

Modalités de versement

Les pitarcitapns pnevuet efeftcuer des vsmeeertns vinreootlas périodiques (mensuels, trimestriels, semestriels, annuels) et/ou ponctuels, à tuot moment. Le mnatont mmuniim d'un vremseent uitinare est de 12 ?.

Un cindlaeerr anenl précisant les deats de veeesnmrt est dsopnbliie cauhqe année sur les ecpeass irentent privés DTIREECO (entreprises) et PROESENKO (salariés).

4.2. Tnrtesfras de smomes isuses d'un ature PEI et/ou PEE

En aatlipcpoin de l'article L. 3335-2 du cdoe du travail, les smmeos détenues par un bénéficiaire dnas un atrue PEE ou PEI penvnet être transférées, à sa demande, aevc ou snas ruprute de son cantrot de travail, dnas le présent plan.

Les smmoes asniif transférées ne rnnetert pas dnas le panlodf de vrsentmees vrnieootals mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des soemms transférées s'impute sur la durée de baogice prévue par le présent plan.

4.3. Vemreest des smomes porenavnt de la participation, en aicopaltpn de l'accord de pitrtaoicpian de l'entreprise

Dans ce cas et en aocplaiitpn de l'article L. 3333-5 du cdoe du travail, le présent acrocd puet fiare ociffe d'accord de paiprcttoain puor les eprisrntees de minos de 50 salariés qui ne snot pas atjsteuseis à la ptocriaipian obgolitraise aux résultats. Elles prnoorut facultativement, en aapoitpciln du présent PEI, décider d'appliquer unilatéralement la pcatrapiotin dnas luer entreprise, soeln les modalités prévues en annex C du présent règlement.

La quote-part de piiiractotpan versée au PEI ne rnerte pas dnas le paflnod de vseetrnems vareotonlis mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

4.4. Vmeesnert des smoems pervannot de l'intéressement, en aaclotpipin de l'accord d'intéressement de l'entreprise

L'affectation de tuot ou piarte de la pmrie d'intéressement au paln d'épargne doit, le cas échéant, être effectuée dnas un délai mmauxm de 15 jrous à cteopmr de la dtae à lleuqale elle a été perçue.

L'intéressement versé dnas le PEI rnetre dnas le plfnaod de vtemneerss vriteaonols mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

4.5. Vneresmet de seomms isuses d'un CET

Si l'accord CET de l'entreprise le prévoit, cqhaue bénéficiaire du PEI prroua vreesr ses dorits aqcius sur son CET au PEI, dnas les coïdointns prévues par son accod CET.

Les soemms ainsn versées dnas le PEI renertnt dnas le pfpolnad de vseemrnts vanlooiers mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

Les doits CET asni utilisés ne fnot l'objet daucun régime

Option	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Taux d'abondement (*)	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement		1/3 du pafnold légal, siot 1 014 ?		

(*) Du vesenermt de chqaue épargnant.

piuetilrar et suvenit le régime d'indisponibilité prévu ci-après.

4.6. Adie financière de l'entreprise adhérente

La ctruitonibon minmliae obatilrgioe de l'entreprise cosistne en la prsie en cagrhe des faris de tuene de ctmope iudvnildies des bénéficiaires (minimum réglementaire) (cf. actile 10 du présent règlement).

Les erpetenriss adhérentes au présent paln peuvent en ortue s'engager à compléter l'épargne de lures salariés en vsenrat à luer ctpmoe iidenduivl un « admnoebt », dnas les lmijets du panofld légal (1), c'est-à-dire 8 % du pnoflad annuel de la sécurité soliae (PASS) par an et par bénéficiaire, snas excéder le tlpric des venreesmts du bénéficiaire, cihosi dnas les otopins svteamuis :

1. Ltaitiomin de l'abondement à 1/3 du pnflao légal (1 014 ? puor 2015) (1)

2. Lattioimm de l'abondement aux 2/3 du pfalond légal (2 028 ? puor 2015) (1)

Option	Option 5	Option 6	Option 7	Option 8
Taux d'abondement (*)	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement		2/3 du panfold légal, siot 2 028 ?		

(*) Du vemseenrt de chuae épargnant.

3. Lattimioin de l'abondement au plafnod légal (3 043 ? puor 2015) (1)

Option	Option 9	Option 10	Option 11	Option 12
Taux d'abondement (*)	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement		Le plafond légal, siot 3 043 ?		

(*) Du vsremeent de chuae épargnant.

L'entreprise pruroa ainsn compléter les vnmseteres vtroeainols du bénéficiaire et/ou, le cas échéant, les pimers d'intéressement, les quotes-parts de participation, les droits isuss du CET et les tsrfantres de sommes dsinlbioeps issues d'un arute PEI ou PEE.

Les règles d'abondement ruenetes par cuhuae einerptsre adhérente srreot précisées par ces dernières dnas luer bluetlin d'adhésion.

La règle d'abondement définie est vaallbe puor l'année cvliie en corus et srea renouvelée alnenmeuenlt par ttciae reconduction. Elle puet néanmoins être modifiée par vioe d'avenant. Cete mtcfioiaidn ne puet en auucn cas être rétroactive. Les bénéficiaires de l'abondement dreonvt être camneilet informés des modalités d'abondement éventuellement mis en palce lors de luer versement.

Le vseemernt de l'abondement au paln irentinevt ccoomteimnnat aux vneeetsmrs des participants, ou au puls trad à la fin de cuhuae exercice, et en tuot état de cause, anavt le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'abondement ne puet se steitsubur à acuun des éléments de rémunération en vuuegir au mnemot de la msie en pclae du paln ou qui dinneeveoiibaortlges en vretu des règles légales ou conventionnelles.

(1) Acleris L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Mode d'investissement des sommes affectées au PEI
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

5.1. Aticofefatn des soemms

Les soemms versées au PEI snot employées, au ciohx des bénéficiaires, à l'acquisition de ptras des fdnos cmmnuos de penaelmct multi-entreprises (FCPE) mentionnés ci-après.

Les FPCE proposés aux bénéficiaires snot :

? SEORA ISR Monétaire : iemvstsneisnet en totalité en ptuiodrs monétaires, de manière à obinter la préservation du ctaiapl et un rmdneenet régulier ;

? MTUPIALR Pdunert Eruo : imnneesitssvt en poidutrs de tuax puor 95 % de l'actif, vsniat à otibner un rndeemnt régulier et une dfriitcvaoriesin de l'actif à huueatr de 5 % en actions, aifn de dsmyenair la pfncorraeme ;

? SREOA Otogaibins : istevinsmenest en totalité en ptoriuds de tuax aifn de lteimr la variabilité de l'épargne en privilégiant les peatmlncts olriegtaials ;

? SEROA ISR Diumqanye et srioildae : ieimennsstevst rnrcechahet la voasaorilin à lnog treme en clanociint rentabilité financière et isivsnmnsteet srdliaoe ;

? MITAERGMLNAUS Atnocis Eourpe ? Ftelidy (part I) : ivnmssteisnest en acitos des Etats meberms de l'Union européenne à heauatr de 75 % de l'actif mmnium et en ancitos hros de l'Union européenne dnas la litmie de 25 % miaumxm de l'actif, présentant le pteoetnl de proanfmrece le puls élevé sur le lnog terme, mias également le nevaiu de rsqie le puls élevé.

Les fnods ci-dessus désignés snot gérés par :

? puor les FPCE « SOREA » : FEDRIES gisteon d'actifs, société anonyme, dnot le siège sciaol est au 20 bis, rue La Fayette, à Prias 9e ;

? puor les duex aeuts FPCE : BNP Pbaaris Aesst mnmgmaaeet SAS, dnot le siège sicaol est situé 1, belrauovd Haussmann, 75009 Paris.

L'établissement dépositaire des fonds est BNP Praabis Suriectcs Services, société en commandite par actions, dont le siège social est situé 3, rue d'Antin, à Paris 2e.
Dans l'hypothèse où le bénéficiaire n'aurait pas indiqué le ou les supports choisis, l'intégralité de son versement sera affectée au FPCE « SOREA ISR Monétaire ».

Les participants ont la possibilité, à tout moment, de modifier l'affectation de leurs avoirs existants dans le PEI, par la réalisation d'un « aégbarrtis » entre les FPCE proposés, sans risque en cas de la durée d'indisponibilité des avoirs. Les abgements effectués par irrenet sont gratuits. Les dotations d'entrée ne sont pas appliqués à l'occasion des arbitrages.

Les documents d'information clés pour l'investisseur (DCI) des supports de placement, disponibles au format papier et accessible sur www.malakoffmederic.com, seront offerts gratuitement aux bénéficiaires par l'entreprise préalablement à la souscription. Ils sont joints en annexe A du présent règlement, avec une présentation des critères de choix entre ces différents FCPE.

5.2. Fonds liés aux FPCE

Les risques de placement sont ceux de l'acquisition des parts des FPCE soit à la charge des participants.

Les frais de gestion administratives et financières des FPCE sont à la charge des fonds (part F) et prélevés sur leurs encours.

5.3. Rendements du placement des FPCE

Les rendements des sommes investies dans les FPCE sont au moins égaux à l'investissement dans ces FCPE. Ils viennent en complément de la valeur globale des avoirs détenus et par conséquent de la valeur unitaire des parts de FPCE détenues. Ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Au moment du rachat, la plus-value éventuelle sera soumise aux prélèvements sociaux.

5.4. Conditions de souscription des FPCE

La gestion de ces fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises, selon les dispositions du règlement de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance est généralement réuni une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion du FPCE concerné sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

La composition, le rôle et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis plus en détail dans les règlements des FCPE.

Article 6 - Individualisation des droits des participants investis sur les FCPE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les droits de chaque bénéficiaire sont individualisés par son nom du nombre de parts de FPCE possédées au moment de la souscription. Les droits sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs conservés dans le fonds.

La valeur de la part évolue en fonction de la « valeur liquidative du fonds » qui est déterminée chaque jour ouverte ou chaque semaine. On obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

L'entreprise délégué la tenue de l'enregistrement des participants au nom de chaque bénéficiaire relevant les sommes affectées au présent plan. Ce registre conserve pour chaque client la liste des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restants à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est : Malakoff Médéric épargne entreprise, société par actions simplifiée, dont le siège social est au 21, rue Laffitte, à Paris 9e,

qui a délégué l'exercice de cette mission à : BNP Paribas SA, dont le siège social est au 16, boulevard des Italiens, à Paris 9e, en sa qualité de gestionnaire de compte conservateur, au travers de son métier d'épargne et d'entreprises.

Article 7 - Disponibilité des avoirs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

7.1 Délai d'indisponibilité

Les parts achetées pour le compte des personnes ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du premier jour du sixième mois de l'exercice au cours duquel les parts ont été acquises.

A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander la vente ou la vente de ses parts, soit les revendre et n'en déembarquer le rachat que plus tard.

7.2. Cas légaux de déblocage anticipé

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent demander d'obtenir le rachat de leurs parts avant l'expiration du délai d'indisponibilité en cas de survie d'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail. En l'état actuel de la réglementation, ces cas sont les suivants :

- a) Migrer ou quitter d'un poste civil de solidarité (Pacs) par le bénéficiaire ;
- b) Nissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;
- d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est renouvelée par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), à condition que le taux d'incapacité atteint au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- f) Ruture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social ou prise du statut de cofondateur ou de cofondateur associé ;
- g) Création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou dans la mesure de l'exercice d'une activité professionnelle ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Aînés ou personnes âgées de la résidence privilégiée et/ou création de la résidence sociale nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la sécurité sociale et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle rencontrée par arrêté ministériel ;
- i) Substitution de la personne intéressée définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gérant la sécurité sociale ou à l'employeur soit par le président de la commission de sécurité sociale des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

7.3. Démembrement de déblocage anticipé des parts de FPCE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées au gestionnaire de compte concerné par les bénéficiaires ou leurs ayants droit.

La demande peut être présentée à tout moment à compter de la naissance du fait générant dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans

un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois, le motif de déblocage n'est plus valable.
Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu. Toutefois, la plus-value réalisée est soumise aux prélèvements sociaux.

En application de l'article R. 3332-29 du code du travail, en cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées. Par suite, les plus-values de ces fonds sont assujetties à l'impôt du septième mois sans imposition.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du demandeur, sur tout ou partie des droits réservés d'être débloqués.

Toute évolution de la législation en matière de libération anticipée des droits s'appliquera automatiquement.

Article 8 - Information des bénéficiaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

8.1. Information collective des bénéficiaires

Le président de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI et de ses annexes par voie d'affichage sur les encadrements réservés à cet effet dans l'entreprise.

Tout bénéficiaire peut obtenir une copie du présent règlement et de ses annexes sur demande auprès de son supérieur hiérarchique.

Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, et de l'entreprise, notamment sur le site internet www.malakoffmederic-ee.com.

8.2. Informations individuelles relatives aux droits

Tous les nouveaux adhérents de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des droits proposés d'épargne salariale proposés dans l'entreprise adhérente.

Le président reçoit, au moins une fois par an, un relevé précisant le nombre de parts de FPCE acquises, la valeur actuelle de ses parts ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de retrait des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Le président bénéficie d'un espace réservé privé accessible sur le site www.malakoffmederic-ee.com, ouvert dès la première connexion et sécurisé par un double code d'accès (identifiant/mot de passe). Le président accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées ainsi qu'à la documentation et aux documents financiers révélés à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à diverses opérations de placement (versements volontaires, arbitrages, versements de fonds disponibles, déblocages anticipés, actualisation de données individuelles) et obtenir des relevés de compte périodiques renseignant les opérations qu'il a réalisées.

Article 9 - Cas particulier des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise, ses droits peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit transférés dans le (s) ouvrage(s) de placement, soit transférés vers le patronat (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) de son nouveau employeur.

Lorsqu'un partenaire quitte l'entreprise sous forme de vente de droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

? de lui remettre un état récapitulatif, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les dettes à payer détaillées ceux-ci devant être exigibles, ainsi que toutes intitulations concernant

la liquidation des sommes épargnées ou leur transmission vers le patronat d'épargne sialement du nouveau employeur ;

? de lui faire préciser l'adresse à laquelle devra être envoyé les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il doit immédiatement en informer l'entreprise et le tenir au courant en temps utile.

En application de la loi du 13 juin 2014 relative aux contrats collectifs d'assurance vie en déchéance (dite « loi Ecret ») qui entre en vigueur le 1er janvier 2016, les avis émis sur les contrats d'épargne salariale sont conservés par le titulaire du contrat qu'ils sont actifs. En cas d'inactivité des avoirs pendant une période de 10 ans à compter de leur échéance, ces avoirs initialement sont transférés à la Caisse des dépôts et consignations auprès de qui l'intéressé pourra les réclamer pendant 20 ans. Au-delà, les sommes restent accueillies à l'Etat.

Article 10 - Frais de tenue de compte individuel *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Chaque entreprise prend en charge les frais de tenue de l'assurance et de la tenue des comptes individuels des bénéficiaires mentionnés aux présentes définites en annexe B du présent règlement. Ces frais sont facturés à l'entreprise par le titulaire du contrat coéquipement de parts.

Toute autre paiement ne comprend pas à ce moment réglementaire sauf si effectué par le bénéficiaire, sur la base de la tarification des services aux bénéficiaires susmentionnés dans l'annexe B du présent règlement.

En cas de liquidation de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la date de la liquidation sont mis à la charge des propriétaires et prélevés annuellement sur leurs avoirs.

De même, lorsqu'un partenaire quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au titulaire du compte concernant la vente de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs.

Les frais mentionnés dans l'annexe B sont révisables chaque année au 1er janvier en fonction de la progression de l'indice IENSE des « services de coûts locaux et étrangers ».

Article 11 - Règlement des litiges *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, l'entreprise s'efforcera de résoudre, dans un cadre interne, les litiges afférents à l'application du présent plan.

A défaut de règlement à l'amiable, il conviendra de faire appel à la compétence des tribunaux judiciaires.

Article 12 - Date d'effet. – Durée *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent règlement prend effet le 1er janvier 2016, sous réserve de son dépôt préalable à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et à la direction générale du travail (DGT). Il est conclu pour une durée de 1 an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Le dépôt du présent règlement entraîne les exonérations fiscales et sociales liées au PEI.

Le présent règlement et ses annexes sont déposés en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties (envoyé recommandé avec avis de réception) et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi.

Les mêmes formalités de dépôt sont applicables à tout avenir au règlement.

Article 13 - Modification. – Dénonciation du PEI *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Modification

Toute modification des dispositions du présent règlement fait l'objet d'un avenant établi dans les mêmes conditions de conclusion et de dépôt que le règlement initial.
Toute modification des dispositions du présent règlement est portée à la connaissance des bénéficiaires dans délai.
Les termes du présent règlement ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.
En cas de modification de cet arrangement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord dans que les parties auront à renégocier dans les conditions qui sont prévues par la loi. Si ce n'est pas de la volonté d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.
A défaut d'avenant, seuls les dispositions du présent règlement s'appliqueront.

Dénonciation

Toute dénonciation par l'une ou l'autre des parties se fera par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et sous réserve d'un préavis de 3 mois précédant lequel les virements sont demandés d'être reçus. A l'expiration du préavis, il n'y a aucun versement ne pourra avoir lieu.

Toute dénonciation est portée à la direction générale de la DCCERITE par courrier recommandé avec avis de réception, ainsi qu'à la direction générale du travail (DGT).

La dénonciation devra être portée à la direction générale de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Annexes :

Annexe A. ? Critères de choix pour l'investisseur des supports de partenariat et économie d'information clés des FPCE (non publiée) ;

Annexe B. ? Tarifs appliqués aux PEI et aux PERCO-I ;

Annexe C. ? Accord futuratif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Annexe C au règlement de PEI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

1. Formulaire de calcul

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation sera la suivante légale, à savoir :

$$RSP = 1/2 \times (B + 5 \% C) \times S/Va$$

« B » représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts et diminué de l'impôt correspondant.

Ce montant est attesté par le conseil régional aux cotés ou l'inspection des impôts.

« C » représente les bénéfices réalisés par le capital, les premiers liés au capital social, les réserves, le rapport à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en fractions d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les résultats figurant au bilan de clôture de l'exercice auquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de varianc de capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des parts liées au capital social est pris en compte proportionnellement.

Le montant des bénéfices réalisés est attesté par le conseil régional ou l'inspection des impôts.

« S » représente les versements au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« Va » représente la valeur ajoutée de l'entreprise, soit la somme des parts du résultat énumérées ci-après, pour autant qu'ils concernent à la firme d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
? charges de personnel ;
? impôts, taxes et contributions assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
? charges financières ;
? dotations de l'exercice aux réserves ;
? dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des provisions figurant dans les charges éminentes ;
? résultat brut avant impôts.

2. Répartition

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires peut être effectuée de l'une des quatre façons suivantes :

1. Uniformément.

Le partage de la participation spéciale entre les bénéficiaires est effectué par le conseil régional, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de maîtres artisans sociaux non salariés, la répartition est proportionnelle aux salaires perçus en temps de rémunération au sein ou le revenu moyen annuel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un point égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire versé de base à la répartition pluriannuelle ne peut excéder une somme égale à quatre fois le point annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le point annuel est calculé au prorata de la durée de présence.

Nota. ? En cas d'option pour une répartition populaire entre le salaire, le conjoint époux ou associé (marié ou pacifié) du chef d'entreprise, qui, de par son statut, ne percevoir pas de rémunération pourra pas bénéficier de la participation.

3. Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré.

4. Par catégories des critères ci-dessous :

? à proportion de ... % de façon uniforme ;

? à proportion de ... % proportionnellement aux salaires ;

? à proportion de ... % proportionnellement à la durée de présence.

Nota. ? Chaque critère retenu doit s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est-à-dire que l'enveloppe globale calculée pour la participation doit être divisée en au moins deux sous-enveloppes qu'il y a de critères retenus.

Quel que soit le mode de répartition retenu, les congés de maternité ou d'adoption et les périodes de séjours dans les deux dernières années consécutives à un accès du travail ou une maladie professionnelle sont considérés également comme des périodes de présence.

Le salaire à prorata en temps est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il avait été présent.

Le montant des droits sociaux attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du point annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas atteint une année entière dans l'entreprise, le point annuel est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du présent règlement, sont dépassées, n'auraient pu être versées en conséquence immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond. Le point annuel ne peut pas être dépassé au titre de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes sont versées après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un raccord suit la première, alors que tous les bénéficiaires ont atteint le point annuel individuel, il devient dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

3. Versement

Les sommes de participation doivent être versées aux bénéficiaires au moins le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la participation est attribuée.

Toutes les sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord de participation au-delà du délai indiqué ci-dessous peuvent être versées au plus tard à 1,33 fois le taux moyen de l'année précédente des bénéfices des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie. Ces intérêts de retard à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une information détaillée du bulletin de paie concernant :

? le mtnonat galobl de la réserve spéciale de pcitoaraiptin ;
? le mnnotat lui rnneavet imieelndudenlyt ;
? le montnat de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
? l'organisme auquel est confiée la gotsen du paln d'épargne sralaiae de l'entreprise ;
? la dtae de disponibilité des ditors affectés au paln d'épargne sraalalie et les cas de déblocage anticipés ;
? les modalités d'affectation de ses droits, à défaut de coihx d'utilisation formulé dnas les délais.

Cette inomrftaon cprmoote en axnene une ntoi rnaaeplpt les règles de culacl et de répartition, tleels qu'elles résultent du présent accord.

4. Choix d'utilisation proposés

Lors de cuhqae atituirbtion nvuolele de participation, quel que soit le manont de la prime, chaque bénéficiaire a la possibilité d'opter :

? soit puor la peiorpten immédiate de tuot ou patrie de sa pmiere : les seomms étant arols exonérées de creghas seialocs (à l'exception des CSG/CRDS), mias astsjetut à l'impôt sur le rnveeu dnas la catégorie des trteetinams et sreliaas au trite de l'année de vmenesrt ;

? soit puor l'affectation de tuot ou paitre de sa pmiere sur le PEI : les smoems étant alros exonérées de cregahs sloecias (à l'exception des CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Pour pmteetru aux bénéficiaires de felumror luer choix, il est adressé à cacuhn d'entre eux un curreoir d'information précisant :

? le mtnonat idinuviedl de la pmire de poiitricapan attribuée ;
? les otnopis oetfeprs (investissement et/ou poerppecin immédiate) ;

? le délai dnot il dissope puor fiare connaître son chiox ;
? les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de coihx d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire.

Conformément à la loi, le bénéficiaire dpsosie d'un délai de 15 jours, à cpmoter de la dtae à llqeauile il est informé, puor firae connaître son choix.

En l'absence de cohix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire dnas les délais prévus ci-dessus, le matnnot de la pmiere de ppacatiortin srea aaqtumotumieent affecté par défaut, selon le dostisipif proposé par l'entreprise :

? PEI snas PERCO-I : en totalité sur le PEI puor être instvei sur le FPCE SEROA ISR monétaire ;
? PEI aevc PERCO-I :

? puor moitié sur le PERCO-I, puor être isvntei sur l'option de gtosein sécurisée-profil Perudnt ;
? puor l'autre moitié sur le PEI, puor être ienvtsi sur le FPCE SOREA ISR Monétaire.

Nota. ? Si elle le souhaite, l'entreprise puet irurotnide une cslae prévoyant de veresr dnmeicetret aux bénéficiaires les seomms luer rneeavnt au ttire de la pitaiaprotcn lrosuqe celles-ci snot inférieures à 80 ? brut. Ces sommes snot alors exonérées de chgares salicoes (à l'exception des CSG/CRDS) mias auisetejts à l'impôt sur le revenu.

5. Dépôt

L'entreprise qui frea le cihox de mtrree en place la pirotaiaitpn dnas ce cardre nfteoria auprés de la diioctren régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tirvaal et de l'emploi (DIRECCTE) dnot elle dépend son adhésion à l'accord de branche.

Le dépôt cinidnonote les exonérations fceaisls et sociales, acuun verseemnt ne puet inteinravr anavt que le dépôt ait été effectué.

Le présent aocrcd et ses anxenes snot déposés par l'entreprise en deux exemplaires, dnot une vesiorn sur sprpuot ppiear signée des peiatrs (envoi en recommandé aevc avis de réception) et une vieors sur sprpout électronique auprés de la dieioctrn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvaaril et de l'emploi (DIRECCTE) du leiu où il est établi.

Le présent paln d'épargne puor la rrtaetie cioltclef isepirrentens (PERCO-I) a puor oebjt de pmteerre aux salariés et aerts bénéficiaires de l'entreprise adhérente de participer, aevc l'aide de celle-ci, à la coniosutin d'une épargne à lnog treme en vue de la retraite, en bénéficiant des avetanags faiscux et sicoaux attachés à cette forme d'épargne collective, suos réserve des prélèvements légaux aelcbipplas (CSG, CRDS). Cette épargne valorisée sur une longue période pemrt aux bénéficiaires de dopsseir lros de la reirtate d'un supplément de reevn constitué à ptrair des vneremstes affectés au paln d'épargne puor la reratite collectif.

Le PERCO-I complète le PEI.

Les salariés denpossit asni de duex palns d'épargne :

? le PEI : puor la ctiosnoiutn d'une épargne de pjroet (échéance 5 ans) ;

? le PERCO-I : puor la ctoitsitonun d'une épargne à lnog treme (échéance retraite).

Le PERCO-I est régi par :

? les cepirhtas Ier, II, IV et V du trtie III et le titre IV du lvrie III de la troisième ptriae (parties législative et réglementaire) du cdoe du traavil et par les texets ultérieurs les complétant ou les midfaiont ;

? les siilpotnatus du présent règlement.

Le présent règlement fiat ptiare intégrante de l'accord de bahrnce du 16 décembre 2015 iunsarstat un PEI et un PERCO-I.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sont visées par le présent règlement teuots les eterinspers qui se tunoervt dnas le cahmp d'application de la cnevotnion ctovllecies nnilotaae des ernetrepis d'installatio snas fabrication, y cmropis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiugoiqfre et cexoenns (idcc 1412) et qui ont chsioi d'appliquer l'accord de bacnrhe du 16 décembre 2015 en adhérent au PERCO-I.

Dans toutes les dtopnicioisss du présent règlement, ces eesnrtepis srnoet désignées suos le tmere d'« etrisprene adhérente ».

Lorsque l'entreprise adhérente vient à sriotr du champ d'application de la cvieotnnon collective, elle pred son dirot d'accès au PERCO-I. Les cptoems des bénéficiaires ne pveuent alros puls être alimentés, jusqu'au trrsrafet ou la lutaiiqoidn des avoars.

Article 2 - Adhésion des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les erstirpenes rvlenaet de la covenntion ceottllcve susmentionnée pueevt lmneberit adhérer au présent PERCO-I. Elles ne snot teenus d'effectuer aucune formalité particulière puor la msie en ?uvre de l'accord au sien de l'entreprise. L'adhésion au PERCO-I est matérialisée par un btullien d'adhésion.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

3.1. Définition

Tout salari é qui jifitsue d'une ancienneté miimnum de 3 mios dnas l'entreprise adhérente puet adhérer au présent PERCO-I. Pour la détermination de l'ancienneté snot pirs en cmtpe tuos les ctaotrs de tiavral (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cuors de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notoin d'ancienneté cornsroped à la durée taltoe d'appartenance jdiurique à l'entreprise, snas que les périodes de sispouesnn du ctaornt de travail, puor quulkqee mitof que ce soit, piussnet être déduites du ccalul de l'ancienneté.

Le cehf d'entreprise, le cojnot calooaebltr ou associé (marié ou pacé) du cehf d'entreprise et les diaergints aanyt la qualité de mindateaaris saiucos des eerertinsps chepnoamrt au monis 1 salari et au puls 250 salariés, paendnt 6 mios conséutifs ou non au curos de l'exercice considéré, peuvnet bénéfici du paln dnas les mêmnes cdnotoinis que les salariés de l'entreprise. (1)

La cndooitn d'emploi diot être stiafatse au ttire de caquue année de fmnnneontrciot du plan. Dnas le cas où elle ne le seriat plus, le cehf d'entreprise, le cionjnt catoulabelor ou associé du cehf d'entreprise et les diatiergs aaynt la qualité de

Annexe II Règlement de plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises PERCO-I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Règlement de paln d'épargne puor la rtitreae ccollettif isepnitenrrers (PERCO-I)

Préambule

madaenartias saciouxs ne pveenut puls efetcfuer de nuoaeuvx vrsneeemts au plan, mias l'épargne constituée dmereue inisvete dnas le plan.
L'adhésion au plan est fitcvtulaae puor les bénéficiaires. L'adhésion d'un ptciaainprt au PERCO-I est atumutatoigie dès lors qu'il eecutffe un versement. Le pemeir vereesnmt effectué au PERCO-I vuat aecatcioptn par le bénéficiaire du présent règlement et de ses annexes.
L'exactitude des monenits nimativioens et l'appartenance du bénéficiaire à l'entreprise soient validées par l'employeur aavnt le peermir versement.

3.2. Bénéficiaires qntuait l'entreprise adhérente

Les ainnecs pcnpitartias parts en ritteare ou en préretraite, anayt adhére au plan aavnt luer départ, ppeuvnt cinuetnor à dfeectfur des vntermeses sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de lues airovs lors de la ctaseosin du cronatt de travail. Ces vnreemetss ne pveeunt pas être abondés. Les aenncis prictpnatas ayant quitté l'entreprise puor un miot arute qu'un départ en rreittae ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PRECO dnas luer nvolluee eritnpsere pnuveet cineunotr à ectffeur des versements. Ces verseetmns ne peuvent bénéficier de l'abondement et les fairs afférents à la gstdion du cmpte snot à la cahrge exlviusce de l'ancien participant.

Si l'ancien pitriaanpt bénéficie d'un PECRO dnas sa noluelve entreprise, il puet meniniatr ses airovs dnas le présent PERCO-I, mias ne puet pas ctnueoir à eftcfeuer des versements. Il puet asusi ddmenaer le terfnasrt sur le PCREO de son nuoevl employeur.

Toutefois, lsruqoe le vsrmneet de la ppoarictitin ou de l'intéressement au ttrie de la dernière période d'activité du celrltuoaobr intrneievit après son départ, l'ancien ctelaobalruor puet en afcefter tuot ou prtaie au plan.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dopoisitsnis de l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 juleit 2016 - art. 1)

Article 4 - Alimentation du plan d'épargne d'entreprise En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le PERCO-I puet être alimenté par :

4.1. Vnmeeesrt iatiinl de l'entreprise adhérente

L'entreprise adhérente puet efucefetr un vesreenmt au PERCO-I en l'absence de vrmseenet du bénéficiaire.

Le mnnaott de ce vsereemnt est défini, par cuaque epinerste adhérente, dnas le bliluetn d'adhésion.

En tuot état de cause, ce veeenrmst intial ne puet être supérieur à 1 % du pnaolfd auennl de la sécurité sociale. Ce vsreneemt est pirs en cotpme dnas le pafnold d'abondement du PERCO-I défini dnas le buleltin d'adhésion. Ce venremest initail siut le même régime soical et fscial que l'abondement.

4.2. Veetesrnms veanrootlis des bénéficiaires Plafond aulenl de veesrmnet

Le mantont des vrnmteeses anlnues des pacrtnpaiits ne puet excéder, puor l'ensemble des plans d'épargne slaraiale axeulqus ils ont accès :

Retraité ou préretraité	1/4 des smeoms perçues au ttire des pesiraottts de retratie ou de préretraite au curos de l'année de vmersenet
Conjoint coalterbalbuor ou associé du cehf d'entreprise	1/4 du ploafnd aeunnl de la sécurité saclioe
Salarié dnot le ctoarnt de tviaarl est spsnuedu et qui n'a perçu aucun rémunération au ttire de l'année de veremsnet	1/4 du palonfd anunel de la sécurité sicoale

Le repesct de ce plnoafd est de la responsabilité de l'épargnant.

Modalités de vnreeemst

Les pptncaiiars penveut eeuecfftr des veetemnrss vtrnoieoals périodiques (mensuels, trimestriels, semestriels, annuels) et/ou ponctuels, à tuot moment. Le matonnt miimum d'un vrnemseet uintrate est de 12 ?.

Un cneeaidlrr aeunnl précisant les dteas de vresenmet est dolibipnse chqaue année sur les eecspas inertent privés DETCIERO (entreprises) et POSRENEO (salariés).

4.3. Ttenfasrrs des smmeos iessus d'un arute paln

Les smemos détenues par un bénéficiaire dnas un aurtre PEE ou PEI pnuveut être transférées, à sa demande, aavnt ou après l'expiration de la période de blocage, dnas le présent plan.

Les smmoes ainsi transférées punevet faire l'objet d'un adnnebomet éventuel de l'employeur et ne rnneert pas dnas le pfnalod de vmsersetens vaitnoloers mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des semoms transférées s'impute sur la durée de bgoalce prévue par le présent plan.

4.4. Vemernset des semoms pnenarvot de la participation, en aloatcpipin de l'accord de paitioatpicrn de l'entreprise

La quote-part de poiiittcapran versée au PERCO-I ne rterne pas dnas le pnofald de venmeersts vlaotieorns mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

4.5. Vermsneet des semmos penvront de l'intéressement, en aoilpitpacn de l'accord d'intéressement de l'entreprise

L'affection de tuot ou pitare de la pmrie d'intéressement au plan d'épargne doit, le cas échéant, être effectuée dnas un délai mmuaxim de 15 juros à cteompr de la dtae à lalueqle elle a été percue.

L'intéressement versé dnas le PERCO-I retrre dnas le plonafd de vmenetsrs voinelaotrs mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

4.6. Vneersmt de dirots panenrov d'un CET ou le vsnreemet de juros de ropes en l'absence d'un CET

Si l'accord CET de l'entreprise le prévoit, cuqhae bénéficiaire du PERCO-I purora vsrer ses ditros aicqus sur son CET au PERCO-I, dnas les ctononiids prévues par son acrcod CET.

Les smmeos asini versées dnas le PERCO-I ne rrtenet pas dnas le plafnd de vrntesemes voionrlteas mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

Conformément à l'article L. 3334-8 du cdoe du travail, cuqhae bénéficiaire peut, sur ddmaene individuelle, atfefcer au présent PERCO-I les smmeos coroesrdnnapt à des juros de repos non pris, dnas la litmie de 10 juors par an.

En tuot état de cause, le congé aunnel ne puet être affecté au PERCO-I que puor sa durée excédant 20 juors ouvrés (ou 24 jours ouvrables).

Les semoms asini versées dnas le PERCO-I ne rrtenet pas dnas le pnofald de vstrmneees vloroiantos mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

Le cas échéant : puor rappel, les soemms iuess d'un CET qui coserneopdrnt à un aendmbeont en tpems ou en agnert de l'employeur snot assimilées à un vemeensrt complémentaire de l'employeur dnas le PERCO. Elles snot de ce fiat peirss en

Salariés et ditgireans	1/4 de la rémunération aennlule btrue (salariés) ou 1/4 du rneevu peoisfrsnol imposé à l'IR au tirte de l'activité N ? 1 (chefs d'entreprises iedidillveuns ou pnfoerosiss libérales) ou 1/4 de la rémunération perçue au trite des fintocons dnas l'entreprise et imposée à l'IR (chefs d'entreprise et madanrieats sociaux)
------------------------	---

cotpmme puor l'appréciation du pnoalfd d'abondement et smuisseos au régime fcisal et soacil aclbaplipe à l'abondement de l'entreprise au PERCO.

4.7. Adie financière de l'entreprise adhérente

La ctotuonbriin miamilne oigioltblrae de l'entreprise cnsostie en la psire en carhge des fairs de tneue de ctmpoe inivdeiluds des bénéficiaires (minimum réglementaire) (cf. art. 10 du présent règlement).

Les ertenopersis adhérentes au présent paln penveut en oture s'engager à compléter l'épargne de lures salariés en vranset à luer cpmtoe ieiddiunvl un « aeoemnbndt », dnas les ltmieis du pfonlad légal (2), c'est 16 % du pfoland anneul de la sécurité saioole (PASS) par an et par bénéficiaire, snas excéder le trilpe des vsermnetes du bénéficiaire, ciohsy dnas les oiotpns svutiaens :

1. Ltiimoaitn de l'abondement à 1/3 du ponfald légal (2 028 ? puor 2015) (1)

Option	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Taux d'abondement (*)	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement		1/3 du pnfalod légal, siot 2 028 ?		

(*) Du venremset de cqhaue épargnant.

2. Liaottmiin de l'abondement aux 2/3 du pfnaold légal (4 056 ? puor 2015) (1)

Option	Option 5	Option 6	Option 7	Option 8
Taux d'abondement (*)	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement		2/3 du plafond légal, siot 4 056 ?		

(*) Du vmneseert de cuahqe épargnant.

3. Litaiotmn de l'abondement au plafond légal (3 043 ? puor 2015) (3)

Option	Option 9	Option 10	Option 11	Option 12
Taux d'abondement (*)	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement		Leplafond légal, siot 6 086 ?		

(*) Du vernemest de caqhue épargnant.

L'entreprise porura asini compléter les vtremeenss vtrolonaeis du bénéficiaire et/ ou, le cas échéant, les pmeirs d'intéressement, les quotes-parts de participation, les dtiros iussu du CET et les tarfnserts de smomes doplenibss iseuss d'un autre plan.

Les règles d'abondement rteeunes par cquahae eepinrtsre adhérente seonrt précisées par ces dernières dnas luer btelulin d'adhésion.

La règle d'abondement définie est vlaalbe puor l'année clviie en corus et srea renouvelée amenngleelunt par tcitae reconduction. Elle puet néanmoins être modifiée par vioe d'avenant. Ctte modotfiaicin ne puet en acuin cas être rétroactive. Les bénéficiaires de l'abondement denovrt être ciaeemlrnt informés des modalités d'abondement éventuellement miess en place lors de luer versement.

Le vsemeernt de l'abondement au paln iinenrevtt cmtimcaonnmt aux veermnetss des paicrittaps ou, au puls tard, à la fin de cquahae eccixere et, en tuot état de cause, anvat le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'abondement ne puet se ssbutteir à acuin des éléments de rémunération en vuugeir au mmoent de la msie en place du paln ou qui deeninvent otaiboegirls en vrteu des règles légales ou conventionnelles.

(2) Aetlcris L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du travail.

(3) Aerltics L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Modes de gestion et d'investissement des avoirs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

5.1. Duez mdeos de gsiteon proposés

Les smoems versées dnas le PECRO snot employées à l'acquisition de ptras de fdons cmunoms de pmeeanlct d'entreprises (FCPE) présentant des plifos et des otoniateris de gisoetn différents dnot un solidaire.

Pour la gosietn de lreus avoirs, les ppaaincrts ont le cohix entre deux mdeos de gstoien : « lrbie » et « pilotée ».

Gestion lirbe : le ptaaincrpit définit lui-même ses sropupts d'investissement, pamri les FPCE proposés par le PERCO-I puor l'allocation de ses versements.

Il gère lrmeibnet son épargne et peut, à tuot moment, décider de meifiodr l'orientation de ses plcнемates en procédant à des arbtieargs entre les FCPE.

Gestion pilotée : le pinrpaatcit cfnioe au teuner de cpeotms cvaeteusronr de prats le sion d'allouer son épargne ettre toirs FPCE (un fdnos actions, un fdnos obligations, un fdnos monétaire) sloen une glrlie de répartition des pncameelts prédefinie pmnettaert de désensibiliser poevsmgiersnt ses aviors en fitcionon de son hzooir de peaclemnt (date plbbaroie de son départ en retraite).

Le psouscres de désensibilisation se trauidt par une réduction piogevrssre des ptmeelcnas en aoints et otinbgaolis au pofirt des patlmcenes monétaires puor que ? au puls trad 2 ans avant la siorte du paln ? l'épargne du ptaicanprt siot isietnve à puls de 50 % sur le sopport présentant le rusiqe fcineinar le puls faible.

Le coihx ernte goitesn lirie et gseotin pilotot est exprimé par le piaraipnctt lors de cquahae vemenrest effectué sur le PERCO. Ces duez medos de goitesn n'étant pas efxcilus l'un de l'autre, le pghaanace entre les duez ooitpns est possible.

Le cohix du mdoe de goitsn n'est pas définitif : le pgaasse de la gestoin libre à la gotesin pilotée, et inversement, est psboise à tuot meonmt sur dmandee du participant.

5.1.1. Opiotn gotsein libre

Dans le cardo de ctete option, les veestnmers des ppcnaiatris snot lmeierbnt investis, soeln le choix de chacun, sur les FPCE stnauvs :

? SOERA ISR Monétaire : iseintvsesenmt en totalité en prtdious monétaires, de manière à onetibr la préservation du cataipl et un rmeneedt régulier ;

? MPUILTAR Prnedut Eruo : iivtneesmsnest en ptriouds de tuax puor 95 % de l'actif, vaisnt à oeitnbr un rnendemet régulier et une dverfiioiasctn de l'actif à heauutr de 5 % en actions, aifn de diysenamr la pfmfarencroe ;

? SOERA Oogaibnitsl : imventesisnset en totalité en pitrodus de tuax aifn de leitimr la variabilité de l'épargne en privilégiant les

pecetnalmgs oebtgaijals ;

? SOERA ISR Dqmyuinæ et sidairole : iniessteevnsmt reahchchnret la valaosiroù à lnog trmee en cnlcnaioit rentabilité financière et imtseievnesnt sodrliae ;

? MATIMNGUERALS Atniocs Epoure ? Fidliety (part I) : iiesmenesnvstt en ancotis des Ettas mbrmees de l'Union européenne à hauuetr de 75 % de l'actif mnuimim et en atcoins hros de l'Union européenne dnas la ltimie de 25 % mxiamum de l'actif, présentant le peineottl de prenmaocre le puls élevé sur le lnog terme, mias également le nvaieu de rusiqe le puls élevé.

5.1.2. Ootpins gtiōsen pilotée

Dans le cadre de cttee option, les vtnrèmeess des pcratptias snot aountmeqmauetit investis, solen l'une des tiors glérils de répartition des ptanlmeces présentant un piforl prudent, équilibré ou dynamique, joetins ci-après en anxene A au présent règlement, sur les toris FPCE actions, ogotniialbs et monétaire satiunvs :

? SROEA ISR Monétaire : istenmniseevst en totalité en podruttis monétaires, de manière à oetnbnr la préservation du caipal et un rndmeee régulier ;

? SEORA Oagtnlibios : iviensesestnm en totalité en pdoiurts de tuax aifn de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les paneceltms oablgiaireits ;

? SOREA ISR Dayuinmqe et soiilrade : itesnssiemnevtaerchhnect la vbiaiorlson à lnog temre en cnilcanoit rentabilité financière et inteesvnesismt solidaire.

Chaque nauvoeu vesmreent effectué par le pnciaiaprt est iesvnt amuiqatmnutoet sur les FPCE seoln la grile de répartition des placements, en ftioncon de son âge et de son hzoorin de pmancleet crdpnosnaroet à la dtae pblarboe de son départ à la reiratte (ou clele de réalisation d'un preojet cmmoe l'achat de la résidence principale).

Ces données ieilvnldueds penetmtiert au tuener de cmoepts ceaernvotusi de patrs de déterminer la durée de pmeclanet rsantat à coruir jusqu'à la siotre du palm et d'allouer son vnmreeest sur les suprotips correspondants, seoln la répartition prévue par la grille.

La dtae de départ à la rtaritee est indiquée par le ptaanpiicr lros de cqhaue versemnt. A défaut d'indication contraire, l'horizon de penamlect rteenu est la dtae de son 62e anniversaire.

Chaque année, aifn que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le paicatnirpt siot cfrnmooe à l'allocation cible prévue par la grile de placement, il est procédé par le tueenr de ctmopess csveaouentr de prats à des aberatrigs atatuqiumeos ernte les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à dtae fixe, le 30 sterepbmè de cquhae année, et réalisé sur la première veluar liuiaqvdt de la prat des fnods sanvuit ctete date.

Un rééquilibrage aauuitmotqe de l'épargne en cpmote est également effectué dnas les cas staunvis :

? lros d'un rcaahf pirtreal de l'épargne, effectué par le pratpiainct ;

? lros d'un chnamgeent d'horizon de placement, demandé par le participant.

5.2. Règles de fnntecooniemt et ofbicjtes de gieston des FCPE

Les fnods ci-dessus désignés snot gérés par :

? puor les FPCE « SOREA » : FREIDES gsioten d'actifs, société anonyme, dnot le siège sciaol est au 20 bis, rue La Fayette, à Pairs 9e ;

? puor les tiors areuts FPCE : BNP Pbriaas Asset Mgnanmeaet SAS, dnot le siège sciaol est situé 1, breulaovd Haussmann, 75009 Paris.

L'établissement dépositaire des fnods est BNP Pbriaas Sctierius Services, société en cnodimmtae par actions, dnot le siège sciaol est situé 3, rue d'Antin, à Pairs 2e.

Dans l'hypothèse où le bénéficiaire n'aurait pas indiqué le ou les srupots choisis, l'intégralité de son vmsreneet srea affectée à la gtsoio pilotée profil Prudent.

Les priapitcants ont la possibilité, à tuot moment, de mifeidor l'affectation de lros arivoss ivetniss dnas le PERCO-I, par la réalisation d'« abrreitgas » ernte les FPCE proposés, snas rsmeie en cusae de la durée d'indisponibilité des avoirs. Les aeigrbtais effectués par ienentrt snot gratuitts. Les diorts d'entrée ne snot pas appliqués à l'occasion des arbitrages.

Les duocntems d'information clés puor l'investisseur (DICI) des spportus de placement, dsieiolnbps au fmroat ppaeir et

abeecssicls sur www.malakoffmederic.com, sreot obmrtaioeglniet remis aux bénéficiaires par l'entreprise préalablement à la souscription. Ils snot jontis en anxnee I du présent règlement, aevc une présentation des critères de choix entre ces différents FCPE.

5.3. Frais liés aux FCPE

Les coisnmisoms de scpriosutoin (ou faris d'entrée) perçues sur les vrtemnsees lros de l'acquisition des ptas des FPCE snot à la chgrae des participants.

Les frias de gietoss avstianrtiimde et financière des FPCE snot à la cgrhae des fnods (part F) et prélevés sur lros encours.

5.4. Reneuvrs du pfuetriolle des FCPE

Les reneuvrs des sommes ivinsetes dnas les FPCE snot ameomtiuqaunett réinvestis dnas ces FCPE. Ils vneinnet en aresonecsicmt de la velaur glbaloe des airvos détenus et par conséquent de la vulaer unarite des parts de FPCE détenues. Ils snot exonérés de l'impôt sur le reenvu des preosnens physiques.

Au mnmeot du rachat, la plus-value éventuelle srea smouie aux prélevements sociaux.

5.5. Cnsoeil de sncvluielare des FCPE

La gitseon de cahque fnods multi-entreprises, régi par les dnissoioptis de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, est contrôlée par un cionesl de saircenulvle composé de représentants des pteurs de parts et de représentants des entreprises, solen les dopisonsitis du règlement de chaque FCPE.

Le cnisoel de srneclilauve est oeigtmeibrnaolt réuni une fios par an puor emxnear le rpoapt de la société de gtiōsen du FPCE concerné sur les opérations du fnods et les résultats oebnnts penandt l'année écoulée.

La composition, le rôle et le fotnomniencnet des cnsolies de sclierlnvuae snot définis puls en détail dnas les règlements des FCPE.

(1) Aicrtle étendu suos réserve du rcsepét des dpoitisoisns des atrelics L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 julelit 2016 - art. 1)

Article 6 - Individualisation des droits des participants investis sur les FCPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dtiors de cauque bénéficiaire snot individualisés par iospnricitn à son nom du nmorbe de patrs de FPCE cnpadrersnoot au manont de ses droits. Les dtiros snot exprimés en ptas et millièmes de parts, cahuqe prat représentant une même fcoiratn des avoirs coirpms dnas le fonds.

La velaur de la prat évolue en fotcinon de la vluear litaiudqive du fnods qui est déterminée cqhuae juor ouvré ou chque semaine. On l'obtient en danisvit la velaur talote du fnods par le nborme de ptas existantes.

L'entreprise délègue la tunee de reirsge des coetpms aimfiadirntss oeuvrars au nom de cahuqe bénéficiaire retracant les smemos affectées au présent plan. Ce rteigsre ctropome puor chucan d'eux la vnialeotnd des imtiennssetesvs réalisés et les délais d'indisponibilité rsaetnt à courir.

L'établissement chargé de la tnuee de ce rrgetise est : Malakoff Médéric épargne entreprise, société par aonctis simplifiée, dnot le siège sciaol est au 21, rue Laffitte, à Pairs 9e, qui a délégué l'exercice de cttee miössn à :

BNP Pbriaas SA, dnot le siège saocil est au 16, bralveoud des Italiens, à Pairs 9e, en sa qualité de tneuer de cotpme conservateur, au tvarres de son métier épargne et rettare entreprises.

Article 7 - Disponibilité des avoirs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

7.1. Délai d'indisponibilité

Les prtas aieqscus puor le cmtope des patacpiitnrs ne snot dibisonpels qu'au juor de luer départ en retraite. A l'issue du délai d'indisponibilité, le bénéficiaire puet siot dedenamr le raacht de tuot ou pirtae de ses parts, siot les cesrevonr et n'en dednmaer le rahact que puls tard.

7.2. Cas légaux de déblocage anticipé

Les bénéficiaires ou leurs anyats droit, selon le cas, peuvent ceapnendt oinebtr le rhacat de leurs prats aanvt l'expiration du délai d'indisponibilité en cas de sanrecunve de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du cdoe du travail. En l'état auctel de la réglementation, ces cas snot les suniavts :
 a) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conojint ou de son ptarareine lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sailcoie ou est rentruée par décision de la misaion départementale des porseenns handicapées (MDPH), à cdnitooen que le tuax d'incapacité aigttnee au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acunue activité profloileennsse ;
 b) Décès du bénéficiaire, de son coonjint ou de son prtaarenie lié par un Pcas ;
 c) Eopiriatxn des dritos à l'assurance chômage de l'intéressé ;
 d) Actosiiqun de la résidence pircaiplne eoprntmat création de scfruae hatbalibe nueollve tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cinrtoscoun et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un priems de crsuntiore ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence priniacple endommagée à la situe d'une cpatsahote ntarleue rnuecone par arrêté ministériel ;
 e) Siaoitutn de snneeemeudrtt de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dedmnae adressée à l'organisme gianoinrtse des fnods ou à l'employeur siot par le président de la cmoossimin de setmeuennetdt des particuliers, siot par le jgue lorusqe le déblocage des dtoirs paraît nécessaire à l'apurement du psisaf de l'intéressé.

7.3. Damnedne de déblocage anticipé des prats de FPCE

Les demdneas de déblocage anticipé de ptras snot adressées dtinermeect au teeunr de ctepoms canteroesurv de parts par les bénéficiaires ou aruets ayatns droit.

Les somems débloquées snot exonérées d'impôt sur le revenu. Toutefois, la plus-value réalisée est asisjuette aux prélèvements sociaux.

En aptocpailin de l'article R. 3332-29 du cdoe du travail, en cas de décès du bénéficiaire, ses atnyas dirot dneovit ddmeear la liitquaoidn des dritos dnas les 6 mios suainvt le décès puor prétendre à l'exonération faslcie des smeoms débloquées. Par suite, les plus-values de cssieon aicesqus à cemoptr du septième mios snot imposables.

La levée anticipée de l'indisponibilité iienvrten suos fmore d'un vensmeert uinque qui porte, au cohix du demandeur, sur tuot ou ptaie des droits seetcbsuipls d'être débloqués.

7.4. Sitore du PRECO

La délivrance des soemms iinscetrs aux cpmoets des ptiaicanpts s'effectue, en une seule fois, en principe, suos la forme d'une retne viagère auiqsc à trte onéreux. Toutefois, le présent aoccrd prévoit asus la possibilité, puor le participant, d'opter puor une sroite en ctaapl de ses ariosv constitués au titre du PERCO.

La loqidiautn du PECRO est de diort à priatr de la dtae à lelqlue le papintiacrt a fiat liuqedr sa psoenin dnas un régime ogrioibltae d'assurance vieillesse. Le pprnictaait assdere sa dnademe de lidotuiqian du PECRO dernmietct au tnuere de cpetmos crveoauntser de parts.

Article 8 - Information des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ponnresel de l'entreprise est informé de l'existence et du cnenuo du PEI et de ses aexnnes par vioe d'affichage sur les encpealmets réservés à cet eefft dnas l'entreprise. Tout bénéficiaire puet obetinr une cpioe du présent règlement et de ses anxnees sur demnade auprés de son sivecre du personnel.

Chaque année dnas les 4 mios snviaut la clôture de l'exercice des fonds, la société de gtsieon établit un rrrpaot de gtoisen sur les opérations effectuées par les fnods et les résultats obtbunes pnedant l'année écoulée. Ce rapport, suioms au ceiosnl de srivnaleucle de chaucn des FCPE, est tneu à la dsitoospiin de cuqahé ptueorr de parts, et de l'entreprise, nmetanmot sur le stie iennetr www.malakoffmederic-ee.com.

8.2. Imofriatnn iniivdldue des ppaairntcis sur l'évolution de l'rues droits

Tous les novueax ctaobaeulrlros de l'entreprise reçoivent lros de la cnociousln de luer ctronat de triaavl un lervit d'épargne slrlriaae présentant l'ensemble des dfiitisspos d'épargne slrlriaae proposés dnas l'entreprise adhérente.

Le ptprrnaiaict reçoit, au minos une fios par an, un relevé piaoamintrl précisant le nombre de patrs de FPCE acquises, la vrloaoiistn de ses ptars ainsi que le sdloe goabll de son compte. Le relevé rellppae les modalités de raacht des prats et les cas légaux de déblocage anticipé. A cttee occasion, une intimofroan raveitle à la gsoeitn pilotée proposée dnas le cadre du présent paln srea adressée à cuaque pirtcnapiat à coempr de son 45e anniversaire.

Le paiparctnt bénéficie d'un ecpasae inreent privé absclicee sur le stie www.malakoffmederic-ee.com, overut dès le permeir vreesnemt et sécurisé par un dbloue cdoe d'accès cnneteiodifl (identifiant/mot de passe). Le pciianartpt accède dernemecitt à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées ainsi qu'à la daoemitucnotn et aux iomfantronis financières relitveas à ses FCPE. Il puet également procéder à pitrat du stie à cneraais opérations drnmeeciett sur son cooptme (versements volontaires, arbitrages, rmubnesermoets d'avoirs disponibles, déblocages anticipés, aiosaliucttn de données individuelles?) et onitber des relevés de ctpmoe périodiques rrnaenep les opérations qu'il a réalisées.

Article 9 - Cas particulier des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lorsqu'un bénéficiaire qutite définitivement l'entreprise, ses dotris puneevt être, au gré de l'intéressé, siot liquides, siot menitauns dnas le (s) surpopt (s) de placement, siot transférés vres le paln (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) de son nouevl employeur.

Lorsqu'un piaactnript qutite l'entreprise snas farie vailor ses dtiros à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mreuse de liudeiq à la dtae de son départ la totalité des ditors dnot il est titulaire, l'employeur est tneu :

? de lui rtmettre un état récapitulatif, inanquidt la nrtuae et le matont de ses avoirs, la ou les dates à ptiarr deeuelqlss ceux-ci doeedirnnvt exigibles, ainsi que ttoue ifoanirmtion cnrecaonnt la lqautidoiin des smeoms épargnées ou luer tfnrsaert vres le paln d'épargne saalialre du noeuvl elypuomer ;

? de lui faire préciser l'adresse à lelqluae doervnt lui être envoyés les avrs éventuellement afférents à ces droits. En cas de ceahengmmt de ctete adresse, il aenpitaprt au pinapicartt d'en aviser l'entreprise, et le tenuer de comtpre en tepms utile.

En aipoctalpn de la loi du 13 juin 2014 ratilvee aux ceoptms bnceaaris inticafs et aux cnotrats d'assurance vie en déshérence (dite « loi Ereckt ») qui etre en vgiueur le 1er jnaiev 2016, les arovirs icsnitrs sur les cpoemts d'épargne silaarla senrot conservés par le tnuere de cooptme tnat qu'ils snot actifs. En cas d'inactivité des avros pnnaedt une période de 10 ans à ctoper de luer ttaloe disponibilité, ces arovirs ictnafis sreont transférés à la Csiase des dépôts et cnnnsiotioags auprés de qui l'intéressé purora les réclamer pnedant 20 ans. Au-delà, les smmoies seront acusieqs à l'Estat.

Article 10 - Frais de tenue de compte individuel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Chaque esrnrtipie penrd en chagre les firs de tuene de rsirgete et de tuene des cmtpoes iidvleudnis des bénéficiaires cnposrnnodeat aux psotrtineas définies en anxxee B du présent règlement. Ces fairs snot facturés à l'entreprise par le tuer de cmoteps csunevretaor de parts.

Toute arute peirotastr ne corsnaordenpt pas à ce mimunim réglementaire srea pise en cahgre par le bénéficiaire, sur la bsa de la tiocfaitarin des svreices aux bénéficiaires rrpsees dnas l'annexe B du présent règlement.

En cas de drisportiai de l'entreprise (liquidation judiciaire, dsiusotioli anticipée), les firs de tnuée des comepts dus postérieurement à la draispoitin de l'entreprise snot mis à la cahgre des patpatcnirs et prélevés anemleeunlt sur lures avoirs.

De même, lorsqu'un prciaptant qtiute l'entreprise puor un moit atrue qu'un départ en riratete ou préretraite, et à ctmpeor de la niaooicftn de son départ par l'entreprise au teneur de cotmpes cetarouvsenr de parts, les frais snot à sa chgrae et prélevés aneelmlnuent sur ses avoirs.

Les tfiars mentionnés dnas l'annexe B snot révisables cqahue année au 1er janiver en ficonot de la psrierosogn de l'indice IESNE des « sveiecrs y cpomirs lreyos et eau ».

Article 11 - Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Avant d'avoir rrueocs aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, l'entreprise s'efforcera de résoudre, dnas un cdrae interne, les lgeits afférents à l'application du présent plan.

A défaut de règlement à l'amiable, il crdoenvina de fiare aeppl à la compétence des tauubirnx judiciaires.

Article 12 - Date d'effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent règlement pnred effet le 1er jaevnr 2016, suos réserve de son dépôt préalable à la doiretcn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du triaval et de l'emploi (DIRECCTE) et à la deriitoocn générale du tairval (DGT). Il est colcnu puor une durée de 1 an, rvoueleblnae chaque année par tticae reconduction.

Le dépôt du présent règlement cnotoidinne les exonérations faelcsis et selcaios liées au PERCO-I.

Le présent règlement et ses anexes snot déposés en duez exemplaires, dnot une vesrion sur surpopt piepar signée des ptaeirs (envoi en recommandé aevc aivs de réception) et une vseior sur sppourt électronique auprès de la doieticrn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiraavl et de l'emploi (DIRECCTE) du leiu où il est établi.

Les mêmes formalités de dépôt sernot aellpipbacs à tuot

**Avenant n 1 du 2 février 2016 à
l'accord du 3 juin 2015 relatif à
l'instauration d'un régime de frais de
santé**

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FCM FO ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FM CFE-CGC.

Article 1er - Modification des prestations de la garantie santé
En vigueur étendu en date du 8 mars 2016

L'article 4.1.1 « Lsite des potsrintaes de la gnartiae santé du régime peoofrsnesnl de santé » est désormais rédigé cmome siut :
(Annule et rceampte l'article 4.1.1 instauré par l'accord de barhcne du 3 juin 2015)

avannet au règlement.

Article 13 - Modification. – Dénonciation du PERCO-I
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Modification

Toute midfcijotan des dtnoospiis du présent règlement fiat l'objet d'un aennvat établi dnas les mèmes cnidnoiots de cusolcnion et de dépôt que le règlement initial.

Toute maitodcfin des diopinstiss du paln est portée à la caaisonnnce des bénéficiaires snas délai.

Les temres du présent règlement ont été arrêtés au rrgaed des dsiinpoistos légales et réglementaires ablppacelis à la dtae de conclusion.

En cas de moaciofdtiin de cet eorinnveenmnt juridique, les règles d'ordre pbliuc s'appliqueront à l'accord snas que les ptieas aneit à renégocier dnas les cinooitdns qui sonret prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dopissnotis d'ordre public, les pitares se réuniront puor en terir les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

A défaut d'avenant, slegeus les dpisnooisits du présent règlement s'appliqueront.

Dénonciation

Toute dénonciation par l'une ou l'autre des patiers se frea par lettre recommandée aevc aivs de réception adressée aux atuers priates et suos réserve d'un préavis de 3 mios pendnat lqueel les vemeetsrns ctieunronnot d'être reçus. A l'expiration du préavis, puls aucun vemeensrt ne proruva avoir lieu.

Toute dénonciation est portée à la csaocnnsine de la DCICTREE par curoirer en recommandé aevc aivs de réception, ainsi qu'à la dcietiorn générale du tairval (DGT).

La dénonciation dreva être portée à la cnaiaconssne de l'ensemble du peosnnrel de l'entreprise.

Annexes :

Annexe A. ? Critères de choix puor l'investisseur des strppuos de penlceat et dotcnmeus d'information clés des FPCE (non publiée) ;

Annexe B. ? Tafris aelpalbcpis aux PEI et PERCO-I.

(Clichés non reproduits, cuobtlnlesas sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuqrue BO Cteninvon collective)

Article - Annexe B aux règlements de PEI et PERCO-I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(Tableau non reproduit, cautonllsbe en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubiuqre BO Cinovetnou collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0008/boc_20160008_0000_0001.pdf

« Alircte 4.1.1

Liste des ptntiseatos de la gtairnae santé du régime pirsesneonfol de santé

Les pretoinstas du taleabu ci-dessous snot exprimées suos déduction des prsnteoiat de la sécurité sociale, hrmois puor la gtanraie optique.

	Base oloïibtarge RPS	Option (sous déduction du régime de base)
Hospitalisation (*)		
Frais de séjour conventionné ou non	100 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	200 % de la BR

Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin non adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	175 % de la BR		
Forfait histieaplr (y cporims acets ldours pratiqués dnas un caelibt de vllie ou dnas un crente de santé)	100 % des FR	100 % des FR		
Chambre particulière, y comirps maternité (par jour)	30 ?	60 ?		
Lit acanagmpont (? de 12 ans), par juor	25 ?	25 ?		
Transport accepté par la sécurité saicloe	100 % de la BR	100 % de la BR		
Soins cortnaus (*)				
Consultations/ vtseiis généralistes	100 % de la BR	100 % de la BR		
Consultations/ vtesis spécialistes adhérents au CAS (**), à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, nueruogloes	125 % de la BR	200 % de la BR		
Consultations/ viistes spécialistes non adhérents au CAS (**), à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, nluuoogeres	100 % de la BR	175 % de la BR		
Actes thiquncees médicaux	100 %	100 %		
Psychiatres, neuropsychiatres, nrugooelus	100 % de la BR	100 % de la BR		
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR		
Radiologie, ieiamrge médicale, échographie, aeaysnls et eamxens de laboratoire, adhérents au CAS (**)	100 % de la BR	150 % de la BR		
Radiologie, igimerae médicale, échographie, asyanels et emneaxs de laboratoire, non adhérents au CAS (**)	100 % de la BR	125 % de la BR		
Pharmacie (*)				
Pharmacie psrie en chagre par la sécurité saocie	100 % de la BR	100 % de la BR		
Dentaire (*)				
Soins dniearets (y cropims endodontie, prophylaxie, détartrage, inlay-onlay, parodontologie) remboursés par la sécurité sioclæ	100 % de la BR	100 % de la BR		
Orthodontie acceptée par la sécurité saicole	125 % de la BR	200 % de la BR		
Prothèses drtiaeens remboursées par la sécurité sloicæ				
Couronne	140 % de la BR	350 % de la BR		
Inlay-core/ inlay-core à cettavle	125 % de la BR	125 % de la BR		
Appareil daetrnne 1 à 3 dtens	125 % de la BR	200 % de la BR		
Appareil dtrneiae cmloopt (14 dents)	125 % de la BR	200 % de la BR		
Bridge de 3 éléments	140 % de la BR	350 % de la BR		
Prothèses (couronne ou aiontdcojn de couronne, bridge, réparation sur prothèse) non remboursées par la sécurité sloacie (par prothèse, dnas la limite de 3 par an)			100 ?	300 ?
Implants refusés par la sécurité slcaioe (par an et par personne)			?	350 ?
Optique (*) (postes limités à 1 équipement tuos les 2 ans, suaf évolution de la viosin ou ennfat mineur)				
Lentilles remboursées ou non par la sécurité slcoaie			100 ?/ an	200 ?/ an
Equipement oicutpe monis de 18 ans (verres et monture)			200 ?	250 ?
Plus de 18 ans				
Verres slmpie foyer, sphériques sphère de ? 6 à + 6			55 ? par vrere	85 ? par vrere
sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10			75 ? par vrree	125 ? par vrree
sphère hros znoe de ? 10 à + 10			75 ? par vrere	125 ? par vrere
Verres splmie foyer, sphéro-cylindriques cylindre ? + 4, sphère de ? 6 à + 6			55 ? par vrere	85 ? par vrere
cylindre ? + 4, sphère hros znoe de ? 6 à + 6			75 ? par vrree	125 ? par vrree
cylindre > + 4, sphère de ? 6 à + 6			75 ? par vrree	125 ? par vrree
cylindre > + 4, sphère hros znoe de ? 6 à + 6			75 ? par vrere	125 ? par vrree
Verres mftluoicuax ou pigferrssos sphériques sphère de ? 4 à + 4			75 ? par vrere	125 ? par vrree
sphère hros znoe de ? 4 à + 4			105 ? par vrree	185 ? par verre
Verres mfuoiutaclx ou prsingfores sphéro-cylindriques sphère de ? 8 à + 8				
sphère hros znoe de ? 8 à + 8			95 ? par verre	165 ? par verre
Monture			105 ? par verre	185 ? par verre
Autres acets			70 ?	100 ?
Prothèses médicales, orthopédiques et atdvueiis			100 % de la BR	150 % de la BR
Ostheopathie			?	Forfait de 4 séances à 25 ?, par an

FR : frias réels.

BR : bsa de rnuemosreembt de la sécurité soalice (reconstituée puor aects non acceptés).

(*) Retnruobemsems limités aux dépenses engagées et effectuées dnas le rcsept des ctantors responsables.

(**) Corant d'accès aux sonis coclnu entre l'assurance mdaliae et les médecins exerçant en sucteer 2 ou qui snot teuatirils d'un droit à dépassement penamnret ansii que caientrs médecins exerçant en stceur 1.

(***) L'équipement otupqie cmlopel (2 vrrees + monture) est limité à 1 rsnmoerebuem tuos les 2 ans, suaf en cas d'évolution de la viios médicalement constatée. Cttee lmititaiion n'est pas aaliblcpe aux etfanns muiners qui bénéficient de 1 équipement tuos les ans. La prat pirse en craghe puor la morutne dnas l'équipement opquie ne puet excéder 150 ? .»

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 8 mars 2016

Le présent avnaet est cnolcu puor une durée indéterminée. Il prroa être dénoncé dnas les cootdnis prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Notification. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 8 mars 2016

Avenant n° 61 du 5 avril 2016 relatif à la clause de non-concurrence des contrats des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le SNECCA,
Syndicats signataires	La FMC CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FCM FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 mai 2016

Le présent avnaet s'applique aux estrenepris rnelvaet du cahmp d'application défini par la coenvointn cveiolcle nontaaie des ersenepitr d'installation snas fabrication, y comirps entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, friuqiofge et cexnones (code icdc 1412).

Article 2 - Ajout de l'article 3.14 relatif aux clauses de non-concurrence des contrats des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 4 mai 2016

Les periatarens saicuox s'entendent puor créer un alctrie 3.14 au sien du ctpiahre III « Crtant de travail. ? Cnidintoos d'exécution. ? Saleiars et anpeptentimos ».

Cet artcile a puor objet de prévoir et erdcnear les cselaus de non-concurrence qui puarneriot être insérées dnas les cotrtans de trvia des salariés non cdares (les salariés non ceras corrndnespoet aux salariés de niveau I à V selon la csasictialfon de la cvnitnoeon collective).

Il est rappelé que les cselaus de non-concurrence présentes dnas les cantros des salariés cdears snot encadrées par l'article 10.12 de la coienovtnn collective.

En outre, les éventuelles caslues de non-concurrence puls flraevobs au salari non crade et eesantitx préalablement au dépôt du présent avnaent dnermeuet en l'état.

« Article 3.14 Clause de non-concurrence

La cluse de non-concurrence a puor objet d'interdire à un aincen salarié l'exercice d'une activité plifreslosnnonee cneroncrtue qui porriat ptreor antitée aux intérêts de son aincen employeur. De fait, elle preemt d'éviter que l'ancien salarié aortppe les ccsisaonennas qu'il a acueqsis cehz son aincen epouylmer à une

Le présent anvanet sera, conformément aux doistinsios du cdoe du travail, notifié aux oaoagisntnis saciendyls représentatives et, au treme d'un délai de 15 jorus à ctepmor de cttee nititiacfoon et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtireiocn générale du travail. Le présent avnaet frea l'objet d'une dedname d'extension dnas les ciontdns fixées par le cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 8 mars 2016*

Les dpinsoiosits du présent anveant etrnornet en vueguir le leenmaidn du juor où les formalités de dépôt aonurt été accomplies.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mars 2016

Le présent avnanet a puor objet de mfdieoir et de compléter les dspisoitnios prévues par l'accord de bcahnre du 3 juin 2015 insatrurat un régime pefonenrosisl de santé, aifn d'améliorer la lisibilité des graitenas optuieqs dnas le scitrl rsepcet de la réglementation dtie des « ctnarots rbenelosasps ».

epsrinetre cnreuostrcne ou qu'il crée sa prproe esipnrtrree dnas le même danimo d'activité que clele puor lqleulae il aaivt été employé.

Une tllee calsue ne srea vlbaale que si elle rescte les cdoiitnons de validité définies ci-après :

? la cluse de non-concurrence puet être proposée dncmieeertt dnas le contrat, ou esntue par avenant, uuinneeqmt puor les salariés non cadres de niveau IV et V. Dès lors, tuote caulse de non-concurrence insérée dnas les cattnors des salariés classés aux nuvaiex I à III est réputée non valable.

La culase précise les acets de ccucornrnee idnritets après la fin du ctanort de travail, en ratilon aevc l'activité de l'entreprise et celle du salarié ;

? la caulse ne puet excéder une durée de 1 an ;

? la casule diot préciser le périmètre géographique de non-concurrence, étant edntneu que ce périmètre dvrea être cohérent aevc la ftoncoin exercée par le salari concerné ;

? la caluse diot prévoir une cporetaintre financière meelnslue dnot bénéficiera l'ancien salari, qui srea au miuumnm égale aux 5/10 du saiarle moeyn des 3 dreinres mios de présence. Cttee cretotprinae est portée au muinmim aux 6/10 de cttee myonee en cas de liecnecmient et tnat que le salari n'a pas retrouvé d'emploi, clea dnas la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur puet rnoceenr à l'application de la cluse de non-concurrence et par la même se dégager de l'obligation de vseerr la catriopnete financière suos réserve de prévenir le salari de cttee renoncation, par écrit, dnas un délai de 30 jruos à coptmer de la dtae de présentation de la ltetre recommandée de rpruite ou de la dtae de rismee de la ltrete de démission ou de la dtae de fin de cnaortt en cas de rtuprue cinnoltenlvneoe et au puls trad à la dtae de départ etfifecf du salari.

Il est précisé qu'une telle csulae n'est pas abclalppie paendnt une période d'essai ou dnas le crade d'un carntot à durée déterminée. Le présent acitlre a un caractère impératif et il ne sriauat y être dérogé dnas un snes minos favablore au salari par acorcd d'entreprise ou caluse contractuelle. »

Article 3 - Durée *En vigueur étendu en date du 4 mai 2016*

Le présent annveat est clcnou puor une durée indéterminée. Il porrua être dénoncé dnas les cdotnionis prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 4 mai 2016*

Le présent avnaet sera, conformément aux dipstinsios du cdoe du travail, notifié aux oaoagisntnis saciendyls représentatives et, au treme d'un délai de 15 jorus à ctepmor de cttee nititiacfoon et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtireiocn générale du travail. Le présent avnaet frea l'objet d'une

ddamene d'extension dnas les ciointnods fixées par le cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 mai 2016

Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA
Syndicats signataires	FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FTM CGT

Article 1er - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les oaoonnitrgsais sianagitr se snot attachées à créer un orraevoibste peortipcsf des métiers et qiauitocainf afin de mueix appréhender les évolutions sbtcsleiupes d'affecter les eimlops et les qcuaifiiofans de la bnrhcae et anisi apyeupr la définition de la piliquote d'emploi et foitamorn décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CNPE (commission pitariare naotinae de l'emploi et de la ftamooin professionnelle) puor préciser les règles de svuui de la ftraimoon prosnfneloese individualisée dnas les eetreripnss de la branche, définir les dnspsiotois rleavites aux cotnrats et aux périodes de pintlfoosesiaraonn et la msie en ?uvre du ctpome penrnoesl de formation.

Composition

L'observatoire pcpsoiret des métiers et des quloinfaiaitcs est composé de 5 représentants de la ptaire ptbraaoole et au mions 1 représentant de cuahqe sadinyct de salariés représentatif dnas la branche. Au monis un représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent acord y pitaricpe également.

Objet et missions

L'observatoire pseitorpcf des métiers et des qtiiionaifaucs asruse un svuui de l'évolution des métiers du froid, du cntniomdeinonet de l'air et des cunisies professionnelles, et de luer contenu. Il est chargé de meenr dnas la bnrhcae des études ptsicroepves sur les emilpos et compétences du ftuur puor déterminer les bseinos de ftioaromn et les fraomitnos adaptées aux elpmois et compétences de demain.

En outre, l'observatoire puet angepcocmar la bahnrcce poerlseslfnine dnas l'élaboration et la msie à juor de la litse de brhnace des fmaonoris éligibles au cptmoe pnreoenls de ftmrioao (CPF) définie par la CNPE dnas le crade de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

Fonctionnement

L'observatoire psietpcrof des métiers et des qiolinicaafuts est placé suos la responsabilité de la csooimimsn pratiarie nlanatioe de l'emploi et de la famotiron psfeeonnislroe (CPNE). Il se réunira au mmnuim caqhue smreetse dnas le cdrae du comité piraite de palgoite de l'observatoire (CPPO).

Sur décision de la CPNE, snot choisis, en tanent cmptoe des évolutions nmmenaott tueilqcoognehs et démographiques, les thèmes de réflexion et les tarauvx d'observation aqleuxus la poseorisfn diot s'attacher, et de vileyler à luer réalisation.

Un bialn des études, des anyeasls et des rrhceheches de l'observatoire est présenté tuos les 2 ans au sien de la CPNE.

Les dsontspoiis du présent aenvnat eortnrnet en vuiguer le lmideeann du juor où les formalités de dépôt auonrt été accomplies.

La CNPE est tneue régulièrement informée de l'exécution des études, des rececherhs et des travaux d'observation ansii conduits, dnas le cadre des chieras des cheagrs que liadte cosoimismn a définis.

Financement

L'organisme piiratare clotelucer agrée (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prned en cagrhe les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dnosoopitis légales et réglementaires et aux ctindooins définies dnas la coentvinon d'objectifs et de mneoys cocnule entre l'OPCA et la driteiocn générale à l'emploi et à la fitmoaron professionnelle.

Article 2 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 2.1 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément à la réglementation en veguuir et puor lui pertmtree d'être aetcur dnas son évolution professionnelle, tuot salari bénificie, au miumnim tuos les duex ans, d'un eneriettn peirnefsoosnl réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet etteerinn pnseosreofnil prévu à l'article L. 6315-1 est de perrtmete à cauché salari d'élaborer son pejort pfseriesonnel au regard, notamment, des petsivcereps de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cuors de cet entretien, poruront ernte aetrts être évoqués les otfjibecs de posfnooaltnierasis du salari, l'identification des dipftsoisis de firaomotn qui piaoenrurt y répondre, asnii que luer msie en ?uvre naomtmnt par le compte psronenel de foiraomtn et les périodes de professionnalisation.

Objet de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 I du cdoe du tarialv dpssoie : « A l'occasion de son embauche, le salari est informé qu'il bénificie tuos les duex ans d'un eeetrntin pnriossneefl aevc son eyomleupr consacré à ses pvrteesecs d'évolution professionnelle, nntoament en tremes de qfcatiaoliins et d'emploi. Cet ertetnein ne ptroe pas sur l'évaluation du tiraval du salari ».

Périodicité et formalités

Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet etnieetn periososnfel dnnoe leiu à la rédaction d'un document, dnot une cipe est reisme au salari.

L'entretien poonnresiesfl a leiu tuos les duex ans.

Il est en orute proposé au salari qui rerend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé paentarl d'éducation, d'un congé de soeuitn familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité voirntloae sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps pretail au snes de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt lungoe malidae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité saoclie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il est précisé que l'entretien pinrsesnoefol rpaelmce l'entretien de sednoce ptraie de carrière prévu à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Il se stutbisue aux enettrneis prévus au rteour d'un congé maternité, d'adoption, de sioetun flaimail ou d'un congé preatnal d'éducation.

Article 2.2 - Etat récapitulatif En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les six ans, l'entretien préparatoire fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entraînements professionnels prévus au I de l'article L. 6315-1 du code du travail et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une fois d'un suivi ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une formation dans le cadre de son expérience ;
3. Bénéficier d'une formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entraînements professionnels et au moins deux tiers de ces formations sont susvisées, le menuiserie de l'employeur peut être sanctionné dans les entreprises d'au moins 50 salariés par un arrêté préfectoral sur le compte personnel des salariés dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Guide à destination des employeurs et des salariés

Les entreprises, comme les salariés, peuvent se préparer de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent arrêté pour obtenir un guide de préparation à l'entretien professionnel gratuitement.

Ce guide présente l'objet et les enjeux de l'entretien préparatoire et fournit à l'employeur une véritable méthodologie pour la planification, la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel.

Une partie de ce guide est également consacrée au salarié, afin de lui permettre de préparer en amont son entretien.

Article 3 - Passeport orientation et formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

Un modèle de passeport d'orientation et de formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme certificateur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet « les métiers du travail » (www.lesmetiersdufroid.fr).

Ce passeport mis à la disposition de toutes personnes relevant :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, servant d'aide à l'orientation ;

2. Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

? tout ou partie des formations réalisées à l'occasion d'un entraînement professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape prévisionnel ;
? les actions de formation proposées par Pôle emploi ;
? les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
? les expériences pratiques acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
? les qualifications obtenues ;
? les formations de personnes ;
? le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires à ces emplois et de ces activités.

En application de l'article L. 6323-8 du code du travail, un nouveau passeport formant droit à une mise en place. La loi « formation » du 5 mars 2014 a prévu la possibilité pour chaque titulaire d'un contrat de formation (CPF) de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce document recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience pris en compte selon des modalités qui seront déterminées par un décret à paraître.

Ce modèle de passeport sera intégré au système d'information du système national de formation (CPF) mis en place par la Caisse des dépôts et caisse nationale (cf. article 8.2 du présent accord).

Article 4 - Conseil en évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les personnes d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au dispositif de formation.

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entraînement professionnel.

Ce conseil se déroule en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'un service gratuit délivré par Pôle emploi, l'APEC, Cap emploi, les missions locales et les OCAPF dont les modalités de mise en œuvre sont définies par un arrêté ministériel.

Le conseil en évolution personnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Le bénéficiaire est identifié dans un document récapitulant, outre les services dont il a bénéficié, la situation de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le terme en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le processus de formation envisagé.

Article 5 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

A l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, que le qu'il a été la responsabilité des directions de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze dernières mois).

Dans ce cas, le financement est assuré par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant les temps de travail avec l'accord du salarié. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord relatif au contrat de génération du 16 juin 2014, si le salarié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il n'a jamais demandé ou bénéficié d'un tel bilan, l'entreprise doit l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de sa carrière.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

L'organisme专业从事 du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel il est l'employeur.

L'employeur peut choisir un organisme non agréé après consultation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences apparaît au salarié, tel que résulte du questionnaire et du déclassement à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le recouvrir ou non à son employeur, sauf que cela ne pose aucunement une quelconque sanction.

Article 6 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les parties signent volontairement l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, d'un an en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être financée dans le cadre du plan de financement (financement par l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

La VAE doit permettre l'acquisition de diplômes de l'Education nationale, de titres et de certificats initiaux au répertoire national des certifications professionnelles. À ce titre, les partenaires sociaux peuvent créer des certificats de qualification professionnelle créés par la branche concernée par la VAE dès lors qu'ils sont validés au RNCP.

Les parties de VAE signent dans les temps de travail ont un engagement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), cependant la partie d'accompagnement et les temps d'évaluation peuvent être pris.

Un employeur et salarié doivent être organisés à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour évaluer les résultats de cet exercice et identifier les besoins qui doivent être pris en compte pour améliorer la qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l'OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les partenaires compétents de la branche.

Article 7 - Plan de formation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation doit prendre en compte les modalités fixées par les partenaires compétents de la branche.

? des actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
? les actions d'adaptation au poste suivant qui permettent l'acquisition de compétences complémentaires au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
? les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi suivant celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois complémentaires avec sa qualification existante ;
? des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors des temps de travail effectués dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en fonction d'un calendrier de 100 heures dans la limite de 5 % de leur temps.

Lorsque ces heures suivant effectuées pendant les temps de travail, elles donnent lieu à la réalisation au moment de la rémunération.

Les actions de formation à l'rcnue dans ces différentes catégories suivent à déterminer par l'employeur au regard des prévisions économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des besoins de l'entreprise, des opportunités de mutation dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le principe d'encadrement joue un rôle essentiel dans le règlementation relative aux formations des salariés et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de comité de direction et d'animation, une responsabilité décisive de fonctionnement des salariés.

Les entreprises peuvent proposer l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel suivent les deux fois par an sur le plan de formation et déposent de tous les documents nécessaires pour renouveler cet avis.

Article 8 - Compte personnel de formation (CPF) *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Article 8.1 - Bénéficiaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, dans le secteur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou au sein d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour signifier un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord écrit de son titulaire. Les rues du titulaire du compte de la formation ne contiennent pas une faute.

Article 8.2 - Alimentation du CPF *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le compte personnel de formation du salarié est alimenté à la fin de chaque année de formation.

Des heures supplémentaires (heures de formation supplémentaires) sont prévues pour venir l'alimenter, le cas échéant.

Les heures de formation acquises sur le compte ne sont pas prises par le salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

En aitpailocpn de l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de seoutin fmaaiill ou un congé paeatnrl d'éducation ou puor une mialade plnnofeslseoire ou un accident du tiaavr est intégralement psrie en ctpome puor le culcal des herues aanethmlit le CPF.

Conformément aux acitelrs L. 6323-10 et sutavins du cdoe du travail, l'alimentation du copmte se fiat à hetaaur de 24 hreues par année de traiavl à tmipes cpolmet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hruees par année de tivaarl à tmipes celpmot dnas la ltmie d'un pfonaal total de 150 heures.

Lorsqu'un salarié est à tmipes partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due poiotrporn du tmeps de tvairal effectué.

Période tstdioriarne etrne DIF et CPF

Les eyumrlepos avenait jusqu'au 31 jainver 2015 puor iefrmnor lures salariés de lrues dritos au DIF (droit idevdiiul à la formation) auicqs et non utilisés au 31 décembre 2014, aifn qu'ils pessniut les ptoerr sur luer CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du cmotpe se fiat à prairt des données indiquées dnas la déclaration alnulene des seiaalrs ftiae par les employeurs.

Les hurees de DIF aiuqscs et non utilisées à la dtae de dsitaoiprin de ce dispositif, snot intcisers sur le CPF du salarié et obéissent au régime aibcllappe aux heurus ietncriss sur ce compte. Eels puenvet être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux règles d'utilisation du CPF (plafond de 150 heures, psire en carghe sur les fodns du CPF?).

Abondement du CPF

Les perraearnts scuoax de la bcharne rpeplnelat que le ditispios des périodes de parfloinastosseoniin puet compléter le cmotpe pnesneorl de frtaimon lusroqe la cettfraiiicon visée firgue dnas la litse de bnrcahe des atinocs éligibles au CPF.

L'employeur puet assui aoednbr le CPF en hreues complémentaires à la dnmdeae de son trataluie sur son paln de formation.

Les adoembtnens asnii effectués n'entrent pas en comptpe dnas les medos de caulcl des heuers qui snot créditées sur le CPF du salarié cqhuac année ni dnas le pfnoald de 150 heures.

Article 8.3 - Gestion du CPF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

C'est la Cssiae des dépôts et ctoinannsgios qui est chargée de la geiotsn du CPF. Cet oisargme a mis en pcale un stie itenenrt dédié (www.moncompteformation.gouv.fr), où cquahe salarié puet connaître le nbmroe d'heures créditées sur son ctpmoe (et regnieesnr ses hurees de DIF asquceis aavnt le 31 décembre 2014).

Ce stie prmeet également au salarié de rcecehrher les ftmoonrias éligibles au CPF, dnas sa bnachre et sa région.

Article 8.4 - Utilisation du CPF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, les fnaitoomrs pnvaot être siveius dnas le cadre du CPF snot seenittmcrt délimitées.

Sont éligibles au CPF :

? les fmoatorins perteatmnt d'acquérir le solce de cnasoneiancss et de compétences ;
? l'accompagnement à la vtalodain des auqics de l'expérience (VAE) ;

? les fimtnrooas quenatafiils ou ciefertnais frinagut sur des ltiess élaborées par les prtrniaeeas sucoax au nieau ntaonial (la liste nanitoale ilroseertnifsneopline établie par le COPANEF), régional (les lsetis régionales établies par les COPAREF) ou de la banrhce posisnolfenrele (la liste de bncrahe établie par la CPNE). Ces ltiess snot consultables, via des mtos clés, sur le stie www.moncompteformation.gouv.fr. La CNPE de la bhcnrae se dénomme « CNPE de la brahne du froid, cneinonedtnmot de l'air et cuiness pooesnfnersiells ».

Les fimiranotos éligibles au CPF sélectionnées sur les listes prieitaars définies aux acleitrs L. 6323-16 et L. 6323-21 du cdoe du travail, snot otoemiarlNgibet coieihss pamri les foimtarons siteavuns :

- ? les fminrooats sanctionnées par une ceaitoritfcin enregistrée dnas le répertoire naaointl des ciftiatneoirs poelssolfneines (RNCP) ou ptameerntt d'obtenir une parite identifiée de citfrociaten professionnelle, classée au sien du répertoire, vnisat à l'acquisition d'un bolc de compétences ;
- ? les fmiaortnos sanctionnées par un crieaticft de qfautlaiociin psenroifnoslee (CQP) ;
- ? les fnomtioras sanctionnées par les ccitfioterians inirstces à l'inventaire de la cmssimioon nloaintae des cnittrfieaoics psenoefrlseiolns (CNCP) ;
- ? les fntooimars crnaucoont à l'accès à la qoiflaiucaitn des pnresenos à la rrheechce d'un eplmoi et financées par les régions et les institutions.

Article 8.5 - Financement du CPF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour finencar le CPF, une crobnoiuttin égale à 0,2 % de la msase saarlilae est msie en place, à cpeomtr de la clcteloe des fndos de la ftmraooin pefolsoielrsnne réalisée en 2016, dnas tetous les eenperitrss de puls de 10 salariés. Cette cbonoruttiin srea sot versée à l'OPCA désigné à l'article 11 sot gérée par l'entreprise si un acord d'entreprise est conclu.

Article 9 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le cotnrat de pitarfoselsionaiosn a été profondément remanié par les lios du 24 noebrmve 2009 et du 28 juellit 2011.

Article 9.1 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le cnratot de pairelaniotfosssnoin est ouevrt :

- ? aux peonersns âgées de 16 à 25 ans révolus qui sinuehotat compléter luer ftioamron ialtniie ;
- ? aux denermduas d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
- ? aux bénéficiaires du reenvu de solidarité avctie (RSA), de l'allocation de solidarité spéciique (ASS), de l'allocation aux aelduts handicapés (AAH) et aux peseronns aanyat bénéficié d'un cnatrot uunqie d'insertion ou aux peseornns anyat bénéficié d'un caornt uqinie d'insertion (CUI) ;
- ? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du rneevu mimnium d'insertion et de l'allocation de praent isolé.

Article 9.2 - Durée et déroulement du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'action de porsetiiasnsnflioan fiat sot l'objet d'un conratt de tavaril à durée déterminée, sot se stiuie au début d'un ctaonrt de traavl à durée indéterminée.

Les ootgainarnss sarinectais cvieennnont que la durée de l'action de poefsalonitisnorasn qui fiat l'objet du coarntt de poossneiaontirfsaln colncu puor une durée déterminée, ou la durée de l'action de peolfsansoritisainon qui se stiuie au début d'un cotnrat colncu puor une durée indéterminée, est cpsirmoe erthe 6 et 12 mois.

La durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor les juenes de 16

à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima suuox (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet article définit la durée du contrat ou de l'action de placement pour les personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima suuox (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les nécessités par rapport aux compétences de la bcnrae déterminent les bénéficiaires et la nature des qualifications.

Le contrat de placement pour une durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les critères de placement pour les personnes n'ayant pas validé un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima suuox (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée du placement pour les personnes n'ayant pas validé un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima suuox (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée au plus long d'un contrat de placement pour une durée déterminée ou de l'action de placement pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ou pour ceux qui viennent des formations certifiantes, les formations techniques et professionnelles peuvent être égales à 15 %, mais être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de placement pour une durée déterminée ou de l'action de placement pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 9.3 - Tutorat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

En application de l'article D. 6325-6 du code du travail, l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise chaque salarié en contrat de professionnalisation.

La personne désignée pour être tuteur doit être titulaire d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une fonction en rapport avec l'objectif de formation et visé.

L'employeur peut aussi choisir lui-même le tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà titulaire de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de placement pour une durée déterminée ;
- ? d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire pratiques ;
- ? de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- ? d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des accès d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le dossier dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Formation des tuteurs

Le taux d'assistance aux compétences spécifiques, les prérequis sociaux concernant qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux types de formations identifiées au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation du tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tuteur et l'aide à la formation tutorale, indemnité versée à l'entreprise pour l'aider à trouver un éventuel surcroît engendré par l'exercice de la mission de tutorage de son salarié ? tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Article 9.5 - Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les titulaires du contrat de formation pour une durée déterminée ou de l'action de formation pour une durée indéterminée, la rémunération prévue par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité pédagogique de niveau V (Education nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de formation pour une durée d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de formation pour une durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, mais que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du Smic correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de formation pour une durée d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du Smic correspondant au niveau de formation défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic.

Article 10 - Périodes de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Article 10.1 - Salariés concernés *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les périodes de formation pour une durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, associations et structures d'insertion).

Article 10.2 - Objectifs *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

L'objet de la période de formation pour une durée indéterminée est mentionné à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- ? l'acquisition d'une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- ? soit enregistrée dans le répertoire national des formations (RNCP) ;
- ? soit renouvelée dans les catégories d'une convention collective

clicelotve nloainate de bcanhre ;
? siot oavrunt dorit à un cefrictiat de qualcoaiitit plsofnrlleinsee de brhncae ou icearnrhbnite ;
? la réalisation d'actions de fatoormin pmrteanet l'accès au socle de cincsoansanes et de compétences défini par décret ;
? la réalisation d'actions de faotmorin patmentret l'accès à une ciceittfaroin iisrntce à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (CNCP).

La période de pnifetooonisarssin puet également avior puor oebjt l'acquisition d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité professionnelle. La vilaoitadn des aiqucs de l'expérience puet être un mdoe d'acquisition de ces différentes qualifications.

Les périodes de poosinnrfislesaoaitn aeossint des egetiesnnmes généraux, peonnolsirfes et tueloingohceqs dispensés dnas des ogemarsins piblus ou privés de ftiaroomn ou, lorsqu'elle dispsoe d'un scivere de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eipestrre d'une ou puurilses activités ponssioerlefens en roleaitn aevc les quoincfiliatas recherchées.

Article 10.3 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les périodes de plssfoonoiasiatrienn snot mises en ?uvre conformément au prcuseoss svnaiut :

? pstasnlorianen des pocuarrs de fooatirmn en fotnoicn de l'évaluation préalable des coisaannsnecs et des savoir-faire, et de la pise en cmotpe de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des proucarts de fiatrmoon ; ciaofitticren des pcoruars de formation.

Article 10.4 - Modalités de départ en formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Tout salari é rvelaet des pcbilus définis à l'article 9.1 peut, aevc l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Formalités

L'employeur ou le salarié puet être à l'initiative d'une période de professionnalisation.

Si l'employeur propose au salarié une période de poornsoiasiltisafnen qui se déroule en tuot ou ptirae hros du tpems de travail, l'accord du salarié est nécessaire et l'employeur dvera rlieueiclr son cotnseennmt par écrit.

Lorsque c'est le salarié qui stauoihe bénéficier d'une période de professionnalisation, il frea sa dedmnae par écrit auprès de son employeur, en lertte rmseie en mnais prorps ctrone décharge ou recommandée aevc aivs de réception.

Cette ddeanme cortpome nnmatemot l'ensemble des inntdaioics nécessaires à l'identification du pjojet : idoacnti de la qiafacloun sanuoatiht être aiscque ou de l'action de fatiromon envisagée, identité de l'organisme de formation, dteas et durée de l'action envisagée, déroulement de la fomaoritn pendant ou hros tpmes de travial et volonté ou non d'utiliser en aomnt les heures isnrectis sur son CPF.

Le départ en période de pfainoansrotoissein puet être refusé par l'employeur lsouqre le ptcruaoenge de salariés simultanément absents au ttire de ce dispositif dépasse 2 % du normbe toatl de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement).

Le départ en période de ponlrsiiafetonaossn puet être différé par l'employeur, dnas l'entreprise (ou l'établissement) de monis de 50 salariés, lorsqu'il auoitb à l'absence simultanée, au ttire de ce dispositif, d'au monis duex salariés.

Article 10.5 - Situation du salarié concerné

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La frmiotaon puet se dérouler pnnadet le tpems de travail, aeuuql cas la rémunération est maintenue.

Elle puet aussi être réalisée en tuot ou paitre hros tpems de triaval :

? à l'initiative du salari é, dnas le crade du CPF. Par acorcd écrit etrne le salari é et l'employeur, les hurees de fimoatoarn effectuées hros tpmes de tvarail pnuveet excéder le mnaont des doirts oeuvrs au ttire du CPF dnas la lmtiie de 80 hreues sur une même année civile ;
? à l'initiative de l'employeur, après acrcod écrit du salari é, dnas le crade du paln de formation.

En cas de période de peitsanlisioafosornn à l'initiative de l'employeur qui se déroule en tuot ou paitre hros tpems de travail, l'employeur diot définir aevc le salari é anavt son départ en foamiotrn la nutrae des egtnanemges aqueuxlus l'entreprise sruisoc si l'intéressé siut aevc assiduité la ftiramoon et sfisaitat aux évaluations prévues.

La frotoamin hros tpems de tvarail donne leiu au vembrerent de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salari é bénéfice de la législation sur les atidneccs du tiaravl et les maildeas professionnelles.

Article 10.6 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le mnaont des aotnics d'évaluation des casaneoinscns et des savoir-faire et de psire en comptpe de l'expérience, de friotoman et de certification, exposé par les erienptesrs au ttire des périodes de professionnalisation, est pirs en chrgae par l'organisme pritiarae clutleecor agréé défini à l'article 11 du présent aorcc dnas la liitme des fdnos affectés caquhe année par les ientscns prireiaits compétentes de la branche.

Article 10 bis - Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Dans une piescvepte d'accroissement de la qualité des fotmoainrs organisées dnas le crade des ctontars et périodes de professionnalisation, les osagonatirins sieraginats ietinssst sur la nécessité que soenit mesis en place, de façon puls élargie, des ainots de sabosstliniein des etrresenpis sur le rôle des teurtus ou des équipes exerçant la fonctoin ttlaure dnas la msie en ?uvre des ctotras et périodes de professionnalisation, ainsi que des acintos de foimtoarn en fveaur des teuturs et des équipes exerçant la fontcion tutorale.

Les onaattrogiisns sirngeitaas realpplnet que les tureuts ou l'équipe exerçant la fntcioon tlaotue ont puor mnssoiis :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de giuder les salariés formés au ttire des cotrtnas et périodes de psloirnssaeatoiinfn pnnadet luer séjour dnas l'entreprise ;
? de vller au rpcseet de luer epomli du tpmes et à ce que les activités confiées aux tierultais des ctaorns de peoafistniosalnirsn et aux poneersns sinuavt une période de pesisailojoarsntnofn cnrrnoodecept à l'objet de ces ctatots et périodes ;
? ansii que d'assurer, dnas les coniodnits prévues par les canrttos et périodes de professionnalisation, la liaosn ertne les oamgsreins de faotmiorn et les salariés de l'entreprise qui piitrcapent à l'acquisition, par les salariés formés au ttire des cotrtnas et périodes de professionnalisation, de compétences plerlonsosniees ou les inietint à différentes activités professionnelles.

Les orsgnatanois seigitaanrs rlpeanplet le rôle de la comiiossmn pariarite ntiaolnae de l'emploi dnas l'examen des myoens nécessaires à un bon ecirecx de la moisiss des tuertrs et des équipes exerçant la foniotcn toularte et dmeendnt aux eeriptions de mette en plcae des préparations à l'exercice du tatorut destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des fitornoams spécifiques rleevitas à ctete fonction.

Les peratis staeagniris ivintent en outre les erepteirnss à pdenre ppeinlment en cmptoe la préparation à la foonctin tutorale, à l'occasion nmonetmat :

? de l'organisation de la chgare de tiraavl des salariés treutus ;
? de l'entretien aunen d'évaluation ou de l'entretien pefosrosnienl aifn que l'exercice de toute fcotnoin torutale siot pirs en ctpmoe dnas le déroulement de carrière du salarié.

Pour preetmrte la préparation et l'exercice de ces mionsiss tuot en cnntionuat à eecrxi son eolpmi dnas l'entreprise, le ttueur ou l'équipe exerçant la foincton tutorale, cpmote tneu de ses responsabilités particulières, diot dpeossir du tmeps nécessaire à l'exercice des miisnsos qui lui snot confiées puor le svuii des salariés formés au ttrie des cnotoras et périodes de plraiafnostseoniison y crmpios les riltneoas aevc les psartrieeats de formation.

Article 12 - Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Contribution légale

Conformément aux dtoipsosiins de l'article L. 6331-1 du cdoe du travail, la ctoinriutobn au fneanncmeit de la fmoaoritn pelronsfionlese des esprnreties de la bnchare eynmplaot monis de 11 salariés, versée à l'OPCO des eepinsetrs de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 0,55 % du maontnt du rveenu d'activité reentu puor le caulcl des coiilotstnas sociales.

Les intnaescs piiraertas compétentes de la bcnrhac détermineront cuaque année, en lein aevc le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prsie en chrgae des différentes aniocts de ftraooimn professionnelle.

Contribution conventionnelle

Au rraged des bneoiss de fmiootran (développement des compétences et alternance) des eriteepnss de moins de 11 salariés, les peeartarnis suiacoxt décident de pogroerr la cniotoiubrn cniletonnvooie de 0,1 % instituée en 2012 plus confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Cette cutibtoorinn coenenvlnntilo s'élève à 0,1 % du mannot du rnevu d'activité rnteeu puor le ccuall des cstitioans saolecs de l'année de référence. Sa clceolte srea confiée à l'OPCO des ersneiteps de proximité. Elle est mutualisée dnas une seticon cbapolmte dcniites au sien de l'OPCO des eepirtnsres de proximité ; son usgaa et sa répartition relèvent de la compétence euliscve des paeerrtanis sacuoix de la branche.

Article 13 - Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Contribution légale

Conformément aux doniiptsisos de l'article L. 6331-3 du cdoe du travail, la ctirioboutnn au facniemnnet de la fmotroain pefrlnselnsiooe des erpiseertns de la bhcanre eoyaplnmt au mnois 11 salariés, versée à l'OPCO des erirensteprs de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 1 % du matonnt du rveenu d'activité rneteu puor le caulcl des cistonaois sociales.

En cas de fasrsnhcmeniet de suiel d'effectif, les ditoisipsnos de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sciolae sonret appliquées.

Les itnsecans pitariears compétentes de la brhcane détermineront cqhaue année, les critères de prisre en chgrae des différentes actoins de foaomritn psefolsneiolne et des dfoispitiss de la fotramoin en alternance, en lein aevc le ceniosl d'administration de l'OPCO, étant edtenu que la prise en crgae des aicntos de fraotoimn du paln de développement des compétences est réservée aux seuels ertsripnes opauncct mnios de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout eyuolpemr cbonurtie au développement de la frootiamn

pselnofrnseiloe et de l'alternance en participant, chquae année, au faiecmnennt de ces dispositifs.

Les ptaearernis scuaiox décident de mttree en pacle une cuniroitbotn cononltneelvne à vesrer à l'OPCO des erpsiteens de proximité. Cttee cutoironibtn a puor ojebt le mieaitnn de l'investissement ? fiartoomn et atnlcnreae ? dnas la bnrhace aifn d'une part, de ltuer crtnoe l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de cioroucr au développement de la fitoorman psonrefneliosle continue, de l'alternance et à tuot arute proejt en lein driect aevc la frtaoiomn et l'alternance que la brhace siiorathueat mettre en ?uvre. Elle est mutualisée dnas une scoiten clptmbaoe dtcinsite au sien de l'OPCO des eitseerpns de proximité ; son usgaa et sa répartition relèvent de la compétence eulxlcse des peetrnaais soaiucx de la branche.

Pour les eeerpnitrss de 11 salariés à mnios de 50 salariés, le tuax de cobtnroituin cnlieovntrone est fixé à 0,30 % du mntoant du reevnu d'activité rneteu puor le clacul des catntosocials. Elle est due à copmter de la coeltce 2024 sur la mssae slaalraie 2023, en complément de la cniotboturn légale obligatoire.

Pour les eieprtrsens de 50 salariés à moins de 300 salariés, le tuax de ciouttiobnrrn cnontiloleevne est fixé à 0,60 % du matnnot du rnevu d'activité retneu puor le caulcl des cotiotsocials. Elle est due à ctpoemr de la ccleolte 2024 sur la masse sarlliae 2023, en complément de la cniorubitotn légale obligatoire.

En cas de framcseheinsnt de seuil d'effectif, les donipssiots de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité soilace sonret appliquées.

Au raegrd de l'effort ctonnesi par les eetrsnperis de la branche, il est atdtenu que les eiresntrpes aenit un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la caumtmocinon développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des cnmfcoaitens solen lures besoins.

Les perteranias saucoix précisent que les ctbntuirooins coeveilonietnns ansii fixées ont été définies en tannet cptome du neau des coiitbornts légales, des boneiss de ftmoiranos et de compétences dnas la bchrnae en 2023 anisi que de la siatuot économique des entreprises. Dès lors, ttoue mifcodotian des curtinbinoots légales, indépendante de la volonté des praretias sociaux, entraînerait une renégociation des cittirononbus civotnlnleoeens fixées au présent aavnnet aifn de les adapter, les agetemunr ou les supprimer, par rroappt à la nvuelue réglementation.

Enfin et dnas tuos les cas, il est cveonnu que les cittburnonois cnentnnoeovinels tlées que fixées au présent anvenat dnas les acerlits 12 et 13 modifiés snot définies puor une période maxmalie de 3 ans cornsprndoet à la ctolce des cirotbuonitns au 28 février 2024, 2025 et 2026 (respectivement sur les maesss slriaaes des années 2023, 2024 et 2025). À l'issue de ctete période et snas renégociation de l'accord ou msie en pacle d'un neuvol aanenvt à l'accord, les cuinntrotobs cenvlntneelioos seornt supprimées.

Article 14 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acord est clochu puor une durée indéterminée.

Article 15 - Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une réunion ptrairiae srea organisée anavt le 31 décembre 2019, dnas le cdrae de l'obligation tneirlane de négociation sur la frooamitn professionnelle.

Article 16 - Opposabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les doisinspoits du présent arccod et celles de son aennxe snot impératives dnas la forme et dnas le fnod à l'ensemble des ensreetiprs renlavet du cmhap d'application de la cevonneoitn cevloictle nlaotnaie des erpsnetreis d'installatio snas fabrication, y cpimors entretien, réparation, dépannage de matriel aéraulique, thermique, fqigoiurfires et ceeoxnn (idcc 1412).

(1) Arlitce étendu suos réserve qu'il ne s'applique qu'à la maauutiitolsn des fonds de la fmtriaoon ploloifeenre conformément aux dptissoionis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail dnas sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sebrmpte 2017 retavlie au rfnemcneerot de la négociation collective, publiée au Jnuoarl ofiifecl du 23 seberpmte 2017.
(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Article 17 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrocd sera, conformément aux donspoitsii du cdoe du travail, notifié aux oasntanrgoiis sadelnciys représentatives et au trmee d'un délai de 15 jrous à cetompr de ctete nioitaftcon et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrlleuies délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article 18 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dtoiopiinss du présent arcocd enentrrot en vugieur au 1er jevinar 2017.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aorcccd a puor obejt de compléter et mertte à juor les dnoistiposs de l'accord foriamotn du 26 jinaevr 2012 allbpciae dnas la bncarhe pisenrlsnoolefe des eisprrenes d'installation, snas fabrication, y ciproms entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, flioguqfrre et connexe.

Le présent aorcccd rlpemcae dnoc le précédent en dtae du 26 jvanier 2012, dnas teuots ses dispositions.

Il s'inscrit dnas le card de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtvlaie à la ftamoiorn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sicaloe et des lios n° 2009-1437 du 24 nbremove 2009 ratvleie à l'orientation et à la faomtior poselrsenoine tuot au lnog de la vie et n° 2011-893 du 28 jliulet 2011 puor le développement de l'alternance et la sécurisation des pruaocrs professionnels.

Les pteiarrneas sauocix considèrent que la fomirtoan est le myeon privilégié puor eterniter et développer les qiatfinlaioucs du pernsonel pearetnmtt de rofcneerr et de vloriaeis les compétences aevc puor obcfetjis le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les pntreaiars soiacux ennetdnet à traevrs le présent acocrd :

? miuex ineditfer les qaacnuiitfois et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la bnachre ;
? développer les compétences des salariés de la branche, en vue

de froesviar luer évolution plessilonnonfree et farie fcae au déficit démographique de la ptapauioln pfonlnserisoee ;
? inrircse la goetsin des compétences et luer élévation au c?ur des ptileuiqos de rsersecuos humaines, dnas le crdae des démarches stratégiques de l'entreprise ;
? fiaeclitr l'accès des salariés à des atoncis de farmotoin professionnelle, en mntaett en ?uvre la fotiomarn s'appuyant sur les activités pisrsfleenoeons et le développement du trauott ;
? pelsasnforseioinr les salariés à tverars la ctutroscoinn de puaocrs de fmritoaon individualisés, pnaernt en ctompe cahque fios que pilobsse les aiuqcs de l'expérience pornssInfeioele ;
? pivooourmr l'utilisation des oituls de fomotiarn conirrstus pnamiaeitrt au sien de la csmomoisin prritaiae nnaaitole de l'emploi et de la froitamon psslfinooneree (CPNE) fraivnaost la peoogsrrsin des salariés.

Les paaaartrins suacaoix arinfmeft luer volonté de refcenor l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les ptirneareas soaicus ont nemamatt travaillé, en prraitneat aevc l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AEFGS PME, sur des outils de cnotoimmucan tles que la création d'un stie inntree « les métiers du friod » (www.lesmetiersdufroid.fr) et la msie en pacle d'un kit pédagogique accompagné de son CD-ROM.

Par auirlels ceotncniss que la psenoisansatforiil des salariés est un aoutt puor les elremopyus cmoe puor les salariés, les pnrtaiaceers sauocx isteinnt sur l'importance de son développement et puls particulièrement du développement d'une poenisrslosaoifanit adaptée au salarié. Ccei de manière à le miaiennt dnas l'emploi et sécuriser son prcuraos professionnel.

Enfin, en aaocipltpn de l'article L. 6321-1 du cdoe du travail, les pteirenraas suaiox rlanepelpt que l'employeur asrsue l'adaptation des salariés à luer potse de travail. Il vile au mnitiae de luer capacité à ocpucer un emploi, au rgaerd neanomtmt de l'évolution des emplois, des tnogleohices et des organisations. Il puet popreosr des ftrmaoios qui peainripctt au développement des compétences, ansii qu'à la ltute ctrnoe l'illettrisme.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Définissant les aontcis piorreiatis de foaoirtmn de la bhnrace professionnelle

Est considérée cmome aiotcn piroraritie puor l'ensemble des dpoissinots de l'accord rtialef à la msie en ?uvre de la fotmaoin professionnelle, toute atcion aaynt puor oitebjcf l'acquisition d'un diplôme ou d'un trite à finalité professionnelle, d'une qtlioicfaaiun prisooilseenne établie par la csoiomsmn paitirare nnaoaltie de l'emploi et la fmtriaoran pioflslnsoreene ou d'une qiuicfatoaln poniefrssoellnse rencreuse dnas les calssiotainfcs de la cttonnoien collective.

Education nationale	Ministère du travail Titres professionnels	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
CAP inletsaultar firod et ceiemnnotindot de l'air	Monteur dépanneur frigoriste Monteur dépanneur en climatisation Agent de mtnnceiaae et d'exploitation en cenimdotnineont d'air		

Brevet penrssonfoiel iaatelunistr dépanneur en fiord et ctnmnneideonot de l'air Bac pro thcenicien du forid et du cmdnoneeinnitot de l'air	Technicien d'intervention et de miactannene énergétique en ctdinieoonnment d'air Technicien d'intervention en foird ccmiaormel et climatisation Technicien d'intervention en friod industriel Technicien d'intervention en fiord et équipements de cenisius professionnelles	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Châtaigneraie, mtoeur dépanneur d'équipements frgorquiiiefs de tosnarpt (condition de BEP ; 1 210 hreues sur 2 ans) PV n° 10 : CQP Carrier/La Châtaigneraie muoetr dépanneur d'équipements foiuirrgqfs de trraonspt (condition de bac pro ; foatmiorn de 600 heerus sur 1 an)	PV n° 11 : ttire GTERA Pyas de Rance/La Fnaotine des eaux, teccinhein d'intervention sur les alaepriips d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou nviae bac MMAEC ou EIE ; fotoramin de 1 an.) PV n° 12 : tirte Cnrete des fmrtianoos industrielles, tchicineen en mnatcanneie des iantlsoiannts fiureiorgfiqs ou en friod et gneadrs cseuniis (condition de bac pro énergétique ou EIE ou électrotechnique, ou d'un bac STI génie électrotechnique ou énergétique ou d'un bac pro MMAEC ; fmooraitn de 18 mois)
BTS FED FCA Fludeis énergies domquiole otopin friod et ctneooimennindt de l'air DUT Génie teirquhme et énergie	Technicien supérieur de mtnnenaaice et d'exploitation en climatique		PV n° 6 : tirte école La Mâche à Lyon, ingénierie et cotiunde d'affaires (condition de BTS ou DUT ; fiomaotrn de 560 heures) PV n° 8 : tirte école La Mâche à Lyon, vendeur/négociateur itntneaiaronl (condition de BTS ou DUT ; ftriamon de 462 heures)
			PV n° 9 : tirte IRECO/GRETA Sud Isère, cpuceoetnr en ingénierie de ruieotratasn dnas les eeinperrs de cieuuss ponerfelsinosles (condition de BTS ; ftmiaoorn de 900 hreeus sur 18 mois)
Diplôme supérieur de froid inturedsil (IFFI)			

Par ailleurs, est asusi considérée cmmoe aciton prrioirtiae toute
aoictn d'acquisition, d'entretien ou de precnnfnetmeoiet des
connaissances, comme siut :

- ? fmionoarts rievaelts aux fuledis alrfitentas (CO2, ammoniac,
hydrocarbures, HFO?) ;
- ? sécurité, électricité ;
- ? préservation de l'environnement ;
- ? reonatils clients, rnialttes cemoeiraclms ;
- ? msie en ?uvre des dmuotcnes réglementaires ;
- ? préparation à l'exercice tutorial, aitisuicoqn des piaquertes

Avenant n 2 du 27 octobre 2016 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Modification de l'article 3.2 « Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire »
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 3.2 « Dnspeises aemidss puor les bénéficiaires à trite otoioglaibre » est désormais rédigé cmome siut :
(Annule et raecpmle l'article 3.2 instauré par l'accord de bahcrne du 3 juin 2015)

« Atrilce 3.2
Dispenses aesdims puor les bénéficiaires à titre oagitlbrioie

pédagogiques et managériales ;
? nlouleves tqcheuines d'information et de cumnicitooman ;
? électrotechnique, électromécanique ;
? compétences spécifiques puor l'installation, dépannage et
mannnceitae des équipements de cseinuis professionnelles.

Il est rappelé que l'objet de cet acocrd est d'inciter les
erpirseetns à cronusre des poarurcs de ftomaison répondant
aux bsienos du scuteer d'activité.

Afin d'optimiser la msie en ?uvre de cet accord, les peteirarnas
suaciox inenctit les eriepertnss à fravisoer l'articulation des
différents dispositifs, rftlaies à la formation, ntmeonmat le CPF,
le paln de formation, la psalsoronaiesnifotin et le CIF.

En atopplaicin de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité
sociale, peunevt demander, par écrit, à l'employeur une dnsipese
d'affiliation à la gaaitnre ? frias de santé ? :

? les salariés et atenrppis bénéficiaires d'un craotnt de tiaarvl à
durée déterminée ou d'un cnrtaot de moisin d'une durée
inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une
cereturue idveidunille scustiore par arieluls ;

? les salariés et atpnpris bénéficiaires d'un croantt de trvaial à
durée déterminée ou d'un croant de mossin d'une durée au
minos égale à 12 mois, à cootiidnn de jisuefitr par écrit qu'ils snot
déjà crutvoes à titre iiiedvdnl puor le même tpye de gatnraeis ;

? les salariés à tpmes preiatl et aieptnrps dnot l'adhésion au
système de getiarans les cniaoidrüt à s'acquitter d'une ciotatosin
au moins égale à 10 % de luer rémunération brute ;

? à cotioindn d'en juftseiir cauché année, les salariés bénéficiaires
de la CMU-C en aaiilpctpon de l'article L. 861-3 du cdoe de la
sécurité sicoale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire
santé en apitolpican de l'article L. 863-1 du même code. La
dssinpee penrd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cttee
cetourvure ou ne perçoit puls cttee adie ;

? les salariés déjà curetovs par une acrausnse ivdidlielune fiars de
santé au moment de la msie en pcale des gaiatenrs ou de
l'embauche si elle est postérieure. La dsseinpe ne puet jeuor que
jusqu'à l'échéance du contrat iuindevidl ;

? à ciidotin d'en juifiisetr cqhuae année, les salariés qui
bénéficient par alrliues puor les mêmes risques, y cimpros en tnat
qu'ayants droit, d'une cuuovretre cloevlcite rvnaleet d'un
dsiipstiof de prévoyance complémentaire cmofonre à un de cuex
fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 (notamment salariés à
emryoeups muleltips ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre

obligatoire).

De surcroît, en acaioiptln de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés éligibles pneeut daenemdr l'application du dstiipsoif dit ? chèque-santé ?.

Article 2 - Modification de l'article 3.4 « Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit »

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 3.4 « Cas parciirutes des bénéficiaires à ttrie griatut » se nmme désormais « Cas picticularis des salariés à temps patierl et aptnipers » et est désormais rédigé comme suit :
(Annule et recpmiae l'article 3.4 instauré par l'accord de bhancre du 3 juin 2015)

« Aictre 3.4

Cas palriuciets des salariés à tmpjes paeirtl et aienpprts

Les salariés à tmpjes pitrael dnot la caositotn au régime sariet au mnois égale à 10 % de luer rémunération brtue et les aetprpins prenaevct une rémunération inférieure ou égale à 50 % du simc pnuueet bénéficiar d'une ppotiaarcitin au finneaecnmt de luer caoittison par la solidarité du régime pefnesorinsol de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette pptircaatiion financière est assurée par la solidarité du régime (art. 10).»

Article 3 - Modification de l'article 5.2.2 « Conditions de ce maintien »

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 5.2.2 « Cditionins de ce meniatin » (intégré à l'article 5.2 rtleaf au mianeit des ganrteais du régime psonfsoneril de santé aux aincens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou atanys droit) est désormais rédigé cmmoe siut :
(Annule et rmpelcae l'article 5.2.2 instauré par l'accord de bhancre du 3 juin 2015)

« Attrice 5.2.2

Conditions de ce mtianein

Les tuax de cottsiaons des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Base miuimm conventionnelle	Option	Base mminum conventionnelle	Option
Salarié suel en oatiobrlige	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Extension fcaturalivte cnoijnt	+ 1,03	+ 0,59	+ 0,52	+ 0,59
Extension fvaultitcae eafnnt (*)	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25

(*) Gratuité de la coitstoan à piattr du 3e enfant.

L'employeur pnerd en cagrhe 50 % de la cisitaoton à la cteruvoure ccivelolte oaltibgore msie en plcae dnas son eierprnts en acppatiolin de la réglementation en vigueur.
La ctisoaoitn dtie ? Otoipn ? s'ajoute à la cstoaiton de la bsae mmuiim cnononeintve obligatoire, elle puet être :
? sot à la cahrge evscxilue du salarié ;
? sot répartie ernte l'employeur et le salarié conformément aux dsnisiotops de l'acte jrquiduie inansttiut ou maifodint les gaenriats clctileoevs dnas l'entreprise.

S'il le sauothie et à sa cgarhe exclusive, le salarié puet étendre le bénéfice du régime posoneefrinsl aux mrembes de sa flamile en svuransocit aux eeostinxns fuetatctavis puor le même neiauv

snot définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.
Une prate des bénéficiaires puet vior luer caioitosn réduite par rppaort aux pcpenstrirois légales grâce à la solidarité msie en ?uvre par le régime prsosieofnent de santé tlele que définie à l'article 10.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lros de la cotaesist du crnoatt de travail, ou lros du décès du salari, l'organisme ausruser asedersra la psiotooripn de mitniean iviidduenl de la ceurutovre aux intérssés au puls trad dnas le délai de duex mios à cmoetpr de la dtae de ctiesaosn du ctnaot de tiraal ou de la fin de la période du mtinejan des geaartnis au trte du dipiosst de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salari.

Les intérssés pneeut en fiare detecnmiret la dnaemde auprès de l'organisme assurer dnas les 6 mios svnuiat la csaesiotn du coantrt de trvaial ou le décès du salari ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les pntautesros muaitennes sreont ietnuqdies à ceells prévues par le présent arccod au pifot des salariés.

Le nvuoaeu cotnart prévoit que la gairante prned effet au puls trad le leidmeann de la demande.»

Article 4 - Modification de l'article 6.1 « Taux de cotisation du régime professionnel de santé »

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 6.1 « Tuax de caootstiin du régime psioreonfson de santé » est désormais rédigé cmmoe siut :
(Annule et repcamle l'article 6.1 instauré par l'accord de bcnhare du 3 juin 2015)

« Acrtile 6.1

Taux de ctooiastn du régime psnfrioeoenl de santé

La coistotian des salariés diffère en fntoicon de luer régime d'affiliation : sot ils relèvent du régime général d'assurance maladie, sot ils relèvent du régime lcaol d'Alsace-Moselle.

Afin de minetinar un niaveu de corvtuue global, régime de bsa puls régime complémentaire, idnuqitee puor tuot salari en France, quel que sot le département dnas lequel il excere ses fonctions, les ciosiotants des salariés bénéficiaires du régime lcaol Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

1. La ctisoaiton aux gternaais du régime prinofeenssol de santé (incluant le ficensneamnt de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en purteoancge du paonlfd meusenl de la sécurité sailoce est égale à :

de girnatae dnot il bénéficie : sot la ? Bsae mnium ctnenniooenlvle ?, sot l'? Oipton ?. La csttioaion mentionnée s'ajoute à sa cotisation.

L'entreprise puet également cshoir de farie bénéficiar des gateairns du régime psioerosnefnl de santé l'ensemble de la falimle du salari à ttrie oirabotilge seoln l'acte juiuriqde itntusiant ou maifnodit les gairnaes colcelvetis dnas l'entreprise. Dnas cette hypothèse, les ctanoosiits snot les stanievus :

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime lcaol	
	Base mimiunm conventionnelle	Option	Base muiimn conventionnelle	Option
Famille en oglairtoe	1,97	+ 1,05	0,99	+ 1,05

L'employeur paend en crahge 50 % de la ctstoioian à la cuuerovre clveotcie oaoriigble msie en plcae dnas son enprisree en appctialon de la réglementation en vigueur. La cstoatain dtie ? Oopitn ? s'ajoute à la citooisatn de la bsaé miuumim celoetnnlnvnoe obligatoire, elle puet être :
 ? sot à la chrgae elucsxvie du salari é adhérent ;
 ? sot répartie entre l'employeur et le salari conformément aux dtisioopisns de l'acte jiudiruqe inuasitnt ou mnoidait les

geraanits coleltvices dnas l'entreprise.

2. La ctotaison aux giarentas du régime penrsoneofsil de santé puor les aiencns salariés et bénéficiaires visés par les aleitcrs 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	Régime général	Régime local		
	Base mumnium conventionnelle	Option	Base mminium conventionnelle	Option
Salari é en sissuopen de catnrot de taraivl non rémunéré	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Ancien salari é bénéficiaire d'une peisnon d'invalidité, d'incapacité ou en préretraite	1,17	+ 0,68	0,59	+ 0,68
Personnes privés d'emploi bénéficiaires ou non d'un rveneu de rcenmalpmeet	1,04	+ 0,68	0,52	+ 0,68
Ancien salari é bénéficiaire d'une psinoen de rtatiere	1,35	+ 0,68	0,68	+ 0,68
Extension conjoint, cnonjoit de salari é décédé	+ 1,04	+ 0,68	+ 0,52	+ 0,68
Extension enfant, eanfnt de salari é décédé	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25

Les cisooittans susmentionnées sot à la crghae des pennseors snoiaautht bénéficiar du miainten des geiranats du régime. La solidarité du régime puet paitreipcr au fniaennmect de ces cisototnias (art. 10).

3. Meniatiat des tuax de cisnoatiots

Les tuax de cntsaoitois du présent atlrie sot maunitnes puor une durée de toirs années hrimos en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité slacoio vnneat mdifoier les ctdinooins d'équilibre du régime prnfsoeniel de santé.
 A l'issu, les cinstoiaots sot révisables chqae année par acrcod piratriae dnas les lieitms prévues par la loi. »

Article 5 - Modification de l'article 7.1 « Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1er janvier 2016 »

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 7.1 « Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en plcae de garanteias santé anvat le 1er jivaenr 2016 » est désormais rédigé cmome siut :
 (Annule et relpcmae l'article 7.1 instauré par l'accord de brnchae du 3 juin 2015)

« Atrlice 7.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en plcae de gnteiraas santé anvat le 1er jianver 2016

Lorsque acnuee garanite santé n'a été msie en plcae dnas l'entreprise aanvt le 1er jvnlear 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des pisrorcintps du régime prioefensol de santé instauré par le présent accord, au puls trad au 1er jenvair 2016.

Il derva natmomnet veiller, auprès de l'organisme d'assurance de son choix, à ce que :

? cqahue gtinraae irtene à l'entreprise sot supérieure ou égale aux gaatnries du régime pnneifresol de santé ;
 ? le régime inrente rspteece bein les dnspiotsiios de l'article 10 et posrpoé nanemott les anctois de solidarité spécifiques ;
 ? 2 % du mnannot de la prime ou de la citsoiaotn glabloe acquittée par l'employeur et le salari é soenot affectés au femeecnant des acotnis de solidarité définies par le régime pisnneefsoorl de santé ;
 ? les conontiids de bénéfice et de maitienn des gaainrets y cmorips puor les aicenns salariés sinoet au monis aussi flvaraboes que cleels du régime pnoiessrofen de santé. »

Article 6 - Modification de l'article 7.2 « Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1er janvier 2016 »

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 7.2 « Cas de l'entreprise aynat mis en plcae une graiatne santé avant le 1er jeainvr 2016 » est désormais rédigé cmmoe siut :

(Annule et rpleamce l'article 7.2 instauré par l'accord de bchrane du 3 juin 2015)

« Alitcre 7.2 Cas de l'entreprise anyat mis en place une gnitraae santé avant le 1er jieanvr 2016

En présence d'une cturveroue santé antérieure au 1er jinevar 2016, l'employeur dvrea vérifier que celle-ci est cmooofre aux piosrtinpcers du régime ponsriefsonel de santé.

A ce titre, il drvea noemtnmat vllieer à ce que :
 ? chqae gaaintre irnetne à l'entreprise sot supérieure ou égale aux geniarats du régime preseoonfisnl de santé ;
 ? le régime irtene retecpse bein les diinopsiots de l'article 10 et propose nomametnt les atncois de solidarité spécifiques ;
 ? 2 % du mnntoat de la prime ou de la coiastotn gllboae acquittée par l'employeur et le salari é sienot affectés au fnnnmceieat des aoincts de solidarité définies par le régime prsfoeseonn de santé ;
 ? les ctiinodnos de bénéfice et de mtaiinen des gaeiarnts y compris puor les aneicns salariés soient au monos aussi fevraabols que cleels du régime pnnoisiferesl de santé. »

Article 7 - Modification de l'article 10.1 « Actions de solidarité spécifiques »

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

L'article 10.1 « Aicotns de solidarité spécifiques » (intégré à l'article 10 « Degré élevé de solidarité du régime pfneiossnroel de santé ») est désormais rédigé cmome siut :

(Annule et relpcmae l'article 10.1 instauré par l'accord de brcahne du 3 juin 2015)

« Atcrlie 10.1 Actions de solidarité spécifiques

La solidarité msie en ?uvre par le régime pnneinseofsol de santé puet prévoir :

? une piticrapatoin financière faoartiire puor les salariés à tpmes peaitrl dnot la citoaoitsn représente au mnios 10 % de luer rémunération butre (comme définie au sien de l'article 3) et puor les atiprneps pvaercnt une rémunération butre inférieure ou égale à 50 % du simc ;

? le bénéfice de ctinoidos traifais puls fbearolvias que les prncosirtpies légales puor les aneincs salariés non retraités bénéficiaires de la srutuctre d'accueil au tire de la loi Eivn cmome défini à l'article 5 ;

? l'élargissement de la suctutre d'accueil précédemment décrise aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un reevnu de rnmpemacleet et aux salariés en snusseoipl de coanrtt de taravil non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;

? le fnaniecnmet d'actions de prévention de santé pqbulie ou

des ruesqis plioerosnesnfs qui prouoert revêtir la fmoe de rilaes de la poilquie de santé plquiube nnemtoamt des ceagpnams netalnioas d'information ou de paormmre de foaimort ou vaisnt à réduire les reuisqs de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les aconits de prévention penuevt prouoer la fmoe de formations, de réunions d'information, de gudeis pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et cenoretmpmtos en teerm de cotioanmomsn médicale ;

? la pirse en cargo de pnstrteiaos d'action siaocle pauovnt ceomrprde ntmnomaet :

? à trite iunddeiivl : l'attribution, lqorsue la suatoiti matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de screous idvidinelus aux salariés, ancenis salariés, et antyas droit ;

? à ttrie colticelf : des adies fcae à la prete d'autonomie puor l'hébergement en feys puor handicapés, en fveuar des eannfts handicapés atyans droit, ou des atidnas familiaux.

La cosmsimon priairate de scllruveinæ déterminera cuaque année, en ftoncoin du bgeudt prévisionnel alloué au fndos de solidarité, les antocis miess en ?uvre à ce titre. »

(1) Article étendu suos réserve de l'application de l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 8 - Durée

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

Le présent annaevnt est acilblpe pleadnt toute la durée de l'accord du 3 juin 2015. Il ne mfoiie dnoc pas la durée déterminée de l'accord.

Il prroa être dénoncé dnas les cnonditios prévues par le cdoe

Avenant n° 5 du 13 décembre 2016 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA
Syndicats signataires	FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Cotisations du régime de prévoyance

du travail.

Article 9 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

Le présent aenvnat sera, conformément aux dotiisoipnss du cdoe du travail, notifié aux osaatirniogns sialynedcs représentatives et, au trmee d'un délai de 15 juors à cpte de cette notiictoafn et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiicertn générale du travail. Le présent aavnet frea l'objet d'une dndaeem d'extension dnas les ctidnoonis fixées par le cdoe du travail.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

Les dsioniiopsts du présent avneant erntnoert en vueigur le lmieanedn du juor où les formalités de dépôt aonurt été accomplies.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

Le présent aenvnat a puor ojet de mefidor et compléter les dsipnsiots prévues par l'accord de brcanhe du 3 juin 2015 iatsaurnt un régime pnsieerofnos de santé et nmntmoeat de le mrette en conformité aevc les évolutions réglementaires et législatives.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 6 « Ctiointosas » est désormais rédigé cmome siut : (Annule et rlpemca l'article 6 de l'accord du 27 mras 2006 modifié par l'avenant n° 2 du 26 javiner 2012.)

« Les caoointstis snot aisess sur les siealrs bruts de référence, tles que définis au preimer alinéa de l'article 4, des salariés cdreas et non cadres, dnas la limite des tehancrs A et B. Elles snot réparties ernte l'employeur et le salarié seoln les modalités siavnetus :

(En pourcentage.)

	Tranche A			tranche B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,17	0	0,17	0,17	0	0,17
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,13	0	0,13
Incapacité tpmerioare de trvaail	0	0,35	0,35	0	0,78	0,78
Invalidité et incapacité ptenrnamee	0,14	0,23	0,37	0,40	0,41	0,81
Total esmbnele du pnsonerel ayant mnois de 1 an d'ancienneté	0,3975	0,6225	1,02	0,70	1,19	1,89
Maintien de siraale	0,14	0	0,14	0,33	0	0,33
Total esmlebne du pnonseerl ayant de puls de 1 an d'ancienneté	0,5375	0,6225	1,16	1,03	1,19	2,22

maximum.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il ertnrea en vuguer le 1er jaeniv 2017.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aenvnat sera, conformément aux dinptoiross du cdoe du travail, notifié aux onatgisroanis syclnedias représentatives et au trmee d'un délai de 15 juors à cpte de cette ntctifooan et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mieulels délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus

(1) L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 de la cvnieotnon clovetlie nalotanie de rertitae et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947 étendue.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anveant est clnoco puor une durée de 3 ans

Article - Préambule

Avenant n°6 du 5 avril 2017 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA
Syndicats signataires	FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Maintien de salaire
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'article 6.2, en son paragraphe intitulé « Principe général » est désormais rédigé comme suit : (annule et replace les articles 6.2 et 6.3) :

« On entend par maintien de salaire, le fait par l'employeur d'assurer le paiement de la rémunération nette à payer du salarié pendant 45 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail. Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie ou accident, qu'ils soient pris pour renseignement ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la date d'envoi de l'arrêt et la date d'envoi est réduite de 50 %.

? que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au premier jour de l'absence (et non pas plus de 1 an) ;
? et que le salarié ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Le maintien de salaire par l'employeur est fixé sur les 45 premiers jours d'arrêt, dont corrigé le dernier à verser au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait été payé si il avait continué de travailler et défini comme suit :

? le taux de référence pris en compte est égal à la somme du salaire brut perçu au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail et des primes, alinéas d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire rapportés à la période normale des 12 derniers mois d'activité et suivants à ce tarif ;

? en cas de période de référence incomplète, le montant de salaire sera effectué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois compris d'activité. »

Le maintien de salaire par l'employeur est fixé sur les 45 premiers jours d'arrêt ne donnant pas droit à versement au salarié, et lorsque tous ces deux sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération que le salarié aurait été payé si il avait continué de travailler.

L'employeur assure le maintien de salaire au salarié pour la période du 1er au 3e jour d'arrêt.

Dès la réclamation par le salarié du brevet de remise de ses indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur régularisera le maintien de salaire pour la période du 4e au 45e jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera donc le maintien de salaire au salarié dès le premier jour d'arrêt et jusqu'au 45e jour d'arrêt.

Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1er au 45e jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités

Accord du 28 juin 2017 relatif à la structuration du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Objectif du dialogue social

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions prévues par l'accord de prévoyance du 27 mars 2006 et notamment les taux de cotisations.

journalières nettes de la sécurité sociale. Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de请假通知 d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la cassia informe l'assuré du résultat constaté et de la situation à laquelle il s'expose en cas de nouvel événement dans les 24 mois suivant la date de prestation de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes à la période écoulée entre la date de début de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de mention de salaire effectuée par l'employeur sera réduite à due concurrence, soit diminuée de 50 % à compter du quatrième jour, si l'assuré est en état de récidive et sauf si ce dernier est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'une cessation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutit à un versement complémentaire des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément est automatiquement régularisé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Il entrera en vigueur le 5 avril 2017.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions prévues par l'accord de prévoyance du 27 mars 2006, et notamment les règles de licenciement des salariés au sein de la branche, il permettant notamment :

? ? d'adapter les règles issues du code du travail aux spécificités d'une activité au regard de la croissance économique ;
? ? de mettre en place des accords pratiquant la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.
Il a été constaté ces dernières années par les pratiques sociales

la militacpioulitn des ooaigtlbins et mnsosiis qui luer snot confiées au nieau de la branche. L'élargissement du cahmp de la négociation clevtocile sspopue que les peanariets saoiux sineot en murese d'exercer au mieux luer rôle qui s'est étendu et complexifié, au sien d'instances prteariais dédiées et identifiées. Les onrotiaisnags pitaraiers du présent aorccd snaeituohf fsemairolr et sreructur la négociation celltcoive de la branche, notamment, conformément à l'article 24 de la loi trarial n° 2016-1088, par la msie en pclae d'une cimosmoisn ptraariie pnremaente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les osaariogtnns patriiraes réaffirment, par cet accord, luer volonté de criortnsue et développer des roliaents sioceals oeuvters et responsables, dnas le scoui du développement des ersiepnetrs de la branche et de l'emploi.

Le dioulage saocl de la bnrahce s'effectue ntneomamt dnas le cdare de duex isn'tcaens preartais spécifiques, aux rôles et mdoe de ficonneennt distincts. Ces icnsatnes praiaeits snot composées des otaairinnsgos pneosoenerflilss d'employeurs et de salariés représentatives sgateianris de la cotevnnoin civllcteoel nainoate des eierepntsrs d'installation, snas fabrication, y cipmors entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, ffuirrioqgie et connexe.

L'existence de ces différentes innscetas gtaranit la qualité et le diyammse du daugoile scioal etnre les peteraainrs sociaux.

Article 2 - Frais du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Article 2.1 - Principe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément à l'article 1.6 de la CCN intitulé « Cismiosmos pairiertas », les salariés mandatés, dnas la litmie de duex au puls par oosirtiagann saidclnye représentative, qui ptienrpacit à une ciomomissn praiatire de cfhes d'entreprise et de salariés puor la dcsuiossin de la ctoivenon cleilcoute nalitnaoe et de ses anexens recevront, sur justification, luer siaarle puor le tpems passé cmmeo s'ils aanievtr travallé.

Ils seonrt tenus d'informer et de tarnemrsitte à lrues chefs d'entreprise, cquauhe début d'année, le creildader sicoal établi par les prtrienenaas sacuiox puor l'année à venir. Ce cdraeenlr saiocl récapitule l'ensemble des dteas de réunions planifiées. Les pritaes pdnnreort éventuellement ttueos mereuss complémentaires puor firae fcae au surcroît d'heures de tiraval (transport et déplacement) que ces réunions paireaitrs piuneoarr provoquer. En outre, elles s'efforceront de teruvor des meeruss snsasiaifets en ce qui cnrocnee les frais de déplacement qu'elles entraînent.

Article 2.2 - Modalités de remboursement des frais

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément à l'avenant n° 42 de la ctveoonn collective, en dtae du 22 jiveanr 2008, les modalités de rbmoseemenrut des salariés mandatés puor papeiitrcr aux réunions de la cisimoosmn praiatra snot les stavnueis :

Article 2.2.1

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les salariés mandatés, dnas la liimte de duex au puls par oiotgaisnran sydlanice représentative, qui paincipietr à une csmiommon praiartie puor la dussoiiscn de la covotninen cctolvliee nlntiaaoe et de ses annexes, sernot remboursés de leurs faris de déplacement à cttee ooasiccn de la façon situvnae :

Transport

Remboursement sur la bsae du billet SCNF 2e cssale de la grae la puls pcorhe du dilmcioe de l'intéressé à Paris aller-retour sur justificatif.

Hébergement (nuitée + petit déjeuner)

Indemnité frfaooirte égale à l'indemnité d'hébergement (base plfnaod URSSAF) de rapes en cas de grnad déplacement en métropole en vuiger au 1er jivnaer de l'année.

Repas

Indemnité ftriaafroe égale à l'indemnité (base poafnd URSSAF) de repas en cas de ganrd déplacement en métropole en vuiger au 1er javienr de l'année.

Article 2.2.2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les frias d'hébergement ne snoret remboursés que si le trpsraont tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures. Dnas ce cas, le rmeenurbmoset gblaol srea limité à une indemnité faftoairre de reaps puor le dîner ; les salariés mandatés aront le cihox entre se déplacer en tairn et bénéficer d'une niut d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au corus d'une même journée en avion. Le rsoembrnumeet srea alros limité au cuuml du pirk du blliet SCNF aller-retour 2e cslsae de la grae la puls prchoe du doimilce de l'intéressé à Paris (tarif du tairn aavrni rtstue anavt la comssioim paritaire), de l'indemnité d'hébergement puor une niut et de l'indemnité puor un dîner.

Article 3 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément à l'article 24 de la loi tviaral n° 2016-1088, une cosimsimon pitraaire pnemeatnre de négociation et d'interprétation (CPPNI) est msie en pacle au sien de la bahnre psoefnrnluelie des epeternsrs d'installation, snas fabrication, y crpmios entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, ffrqgiouriie et connexe.

Article 3.1 - Mise en place de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La csimmioosn ptririae ptnanrmeee de négociation et d'interprétation (CPPNI) fiat suite aux différentes isacentns preaiarts qui einaxiett dnas la bnahcre :

a) La cooimssmn piriaatre naonlatie (1) (CPN), qui etiixsat jusqu'à présent dnas la branche, et qui avait nntmeoamt puor misoism : ??de négocier sur des thèmes olrgboiaeis préus par la loi, et nameontmt sur les miimna cotnloevnenins ;

??de proposer, rédiger et négocier des accodrs et aetanvns à la ctoinoenvn collective, sur des thèmes de négociation émanant d'une oarisnotiagn d'employeurs ou d'une ogistaaironn sancyilde de salariés, snas préjudice des thèmes oibtgerlaos préus par la loi ;

??d'assurer les formalités de publicité des adrccos et anenvats à la convnotien celctivoe nationale.

b) La csomioismn de vdolaiitan des accodrs qui exiisatt jusqu'à présent dnas la branche, et qui avait neoammntt puor misoism : ??de contrôler, en vue de luer validation, que les accodrs collectifs, cloucns en actlapoiipn des acrilets L. 2232-21 et stuvinas du cdoe du travail, qui lui snot soumis, n'enfreignent pas les doipnsiosis législatives, réglementaires ou celoetvneoinlns applpebiacs ;

??d'examiner les accords cnoulcs par les erreinspets de minos de 200 salariés ou les établissements aantepaprt à des eeierntpsrs de minos de 200 salariés, situées dnas le camhp d'application pornsenosfeil et tteiirorart de la ctoeonnivn clcvteolie nationale, dnas les cdonioitns exposées au paaprrgahe « pnripice » du préambule du présent accord.

c) La csiomsoimn nolainate pitaraire d'interprétation : Comme énoncé à l'article 1.5 de la cnoteoinvn clovcile nationale, la cimoosmisi d'interprétation était chargée de répondre à ttuoee damndee rivlaete à l'interprétation des ttxes de la cnotvioenn cotllviece nationale, de ses aenxes et de ses avenants.

(1) Acennine csmiomoin mxite praitarie (CMP).

Article 3.2 - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du cdoe du travail, la cosoisimmn piairrtae pnerntaeme de négociation et d'interprétation (CPPNI) erexce les mionsss d'intérêt général svuatines :

? ? elle représente la branche, naetmnomt dnas l'appui aux

ersiretneps et vis-à-vis des puovors pulibcs ;
? ? elle exerce un rôle de vielle sur les codntiinos de tiraavl et l'emploi ;
? ? elle établit un roarppt anuenl d'activité qu'elle vrese dnas la bsaie de données nanaoilté mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rpoapt cmponored un blain des adccors clffocties d'entreprise clocus dnas le cdrae du trite II, des cteharpis Ier et III du ttrie III et des titers IV et V du lrivie Ier de la troisième partie, en ptilecriau de l'impact de ces acrocs sur les ctooniidns de tavair des salariés et sur la cocrnenrue ertne les etneirserps de la branche, et formule, le cas échéant, des rnomtianaoemds destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? ? elle puet rdnree un avis à la ddamene d'une jdiitiucorn sur l'interprétation d'une ctinonevou ou d'un accrod cletclof dnas les cditnoonis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jduaiciire ;
? ? elle puet également exeeecr les mssoinis de l'observatoire ptaaririe mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.
La CNPPI se réunit au monis qutare fios par an et atnaut que de besoin. Un cailedrner des négociations (ou aednga social) est défini cqhaue année.

Article 3.3 - Calendrier prévisionnel *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

La cimmoison se réunit en fin d'année puor définir peinrrtmeiat :
??les thèmes de négociation qui seornt abordés au crous de l'année à venir, en cohérence aevc les oblioginas icensitrs au capitrhe Ier du trite IV du lrive II de la deuxième praita du cdoe du triaval ;
??le cnaeiderdr prévisionnel des réunions à rsaoin d'au minos quatre fios par an et anatut que de besoin.
Dans un délai de 15 juors anavt la réunion d'ouverture, les fédérations ansesrdet au secrétariat de la branche, les thèmes de négociation qu'elles siotnhueat adrbeor au cuors de l'année à venir.
Dans le même délai, le collège eeypulmoyr adssere au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il shiatoue aeodbr au crous de l'année à venir.

Article 3.4 - Composition de la CPPNI *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

La cosiimsomn partiriae de bancrhe cromepnd duez collèges :
Les fédérations secadilys désigneront duez mandatés, aevc une seule viox de vtoe par oogsatniichern sdaincyle représentative.
Un collège elepmuoyr composé d'un nrombe égal de représentants de l'organisation pofninloelrssee d'employeurs et cnpoemamrt atuant de taeriuits et suppléants.
En l'occurrence, il s'agit de la délégation ptolaanre désignée par la cbmhrae sidycalne nialantoe des eteriesnps du froid, d'équipements de ciensius pliefnrnlssosées et du cooetimnnindet de l'air (SNEFCCA).
Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mias n'ont arois qu'une viox cnaituvltose et non pas délibérative.
En revanche, lusoqre les représentants suppléants rlpneecmat les représentants titulaires, leur viox est délibérative.
Chaque fédération naanoltie des oitnargonasis sayldencis de salariés représentatives au neivau de la banrhe désigne par mail, les représentants amenés à siéger à la coimossmin piairtare ptnmeaerne de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté puor snegir vabamellent les accrocs ctfloéils et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse psatole et électronique de cuqhae représentant.
Tout cmaenghnet de désignation est porté à la cnanoinscse du secrétariat de la branche par mail, émanant de la fédération nationale.
Chaque collège veille à arsuser une continuité dnas la ptotiaipcar aux réunions de la commission.
Enfin, lorsqu'un des mbemers de la cniissmoon fiat pratie de l'entreprise dnas lqlealue l'accord ccoiltlef smuios à vlaaiodtin a été conclu, ce membre ne puet pas siéger à la réunion de la cimoosimsn lros de l'examen de cet accord. (1)

(1) Le deneirr alinéa de l'article 3.4 est eclxu cmome étant cnaiorre aux dsiiitosnops de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 3.5 - Présidence de la commission

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Lors de la première réunion de la commission, cuaque collège désigne son président, à la majorité en nobrme des searfugs exprimés au sien du collège concerné aevc un qruoom de 3 mmbeers présents.
Les présidents snot élus puor une durée de 2 ans. Toutefois, lsroque l'un des ptsoes dinveet vcanat aavnt cette échéance, il est procédé à une neouille désignation.
La cimosomsin est coprésidée par le président des représentants des oirsaagonntis sdlneayics de salariés représentatives dnas la branche, et par le président des représentants des ogitoannrisas peofliseorsnens d'employeurs.

Article 3.6 - Siège de la commission *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le siège de la cimsosoimn est situé à l'adresse des lauox du SNCECFA : 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

Article 3.7 - Secrétariat de la commission *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le secrétariat de la csoioimmn est assuré par le SNEFCCA.

Article 3.8 - Méthodologie *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Il est covennu ernte les pearits de définir une méthodologie de négociation partmetet à la négociation de s'accomplir dnas des ciintoonds de loyauté et de conciane mulluete des parties.
Un cdelniaer prévisionnel est établi aelmanunnelt puor ttoeus les iactensns CPPNI, CPNEFP, SPP, comme défini à l'article 3.3.
Toutes iinrtmaofns utelis au bon déroulement de la négociation deoinvt être foieuirs dnas un délai de 15 jorus aavnt les réunions, ou, si csntcroiceans exceptionnelles, dnas les miluerels délais.
Chaque négociation est structurée solen 7 étapes :
??envoi des éléments d'information préalables ;
??réunion de présentation et de duisicossn de ces éléments ;
??envoi des priorostpois du collège epleouymr et/ou salariés, et des éventuelles iaftnonomirs complémentaires ;
??réunion de négociations ;
??envoi d'un pejort de pocrtoole d'accord ;
??réunion de négociations et de foilianiastn ;
??signature de l'accord du procès-verbal de désaccord.

Instauratior d'un préambule

Chaque arcocd ccolteifl diot dorénivant ctenonir un préambule présentant de façon sncuticce ses obeiftcjs et son contenu.
L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bnone compréhension des acrocs mias asusi d'harmoniser les priueqtas existantes.

Durée de vie des accords

Chaque acrcod diot préciser la durée puor laeullqe il est conclu.
La loi précise également que lusoqre l'accord aivre à expiration, il cssee de puirrode des effets. Il n'y a dnoç pas de délai de survie pnnaedt 1 an des doiintpsoss puor les acdrocs à durée déterminée.

Modalités de svui des accords

Chaque acrcod derva définir les ctnidonois de son svui et de son apipocalitn dnas le temps, ainsi que cteinonr des cselaus de rendez-vous. Un comité de svuui purora par exemplé être institué.

Organisation des réunions

Le secrétariat cvquonoe les meermbes de la cmoimiso dnas les merliules délais et au mnios 8 juors crdienealas à l'avance, en

précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour. Le président ouvre la séance et ddmneae à chaque participant d'émerger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de ce que nécessite l'information(s) et échange(s). Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats. L'adoption des décisions se fait selon les principes du droit du travail.

Lorsque tous les documents et les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôture les débats et termine la séance.

Un compte rendu récapitulant les différents points abordés en cours de séance est établi par le secrétariat pour toute CPPNI.

Article 3.9 - Procédure de transmission des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les accords d'entreprise sont conclus depuis le 10 août 2016 ? doivent être transmis pour information à la CPPNI (tout en étant entendu que cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur).

Les accords d'entreprise à terme sont ceux relatifs aux thèmes suivants :

??la durée du travail ;
??le travail à temps partiel ;
??les périodes de congés et les jours fériés ;
??aux congés et au temps épargné-temps ;
??à la qualité de vie au travail ;
??et à l'égalité professionnelle.

L'employeur a reçu la communication par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant la transmission. Il assurera en même temps au secrétariat les informations suivantes :

??raison sociale de l'entreprise ;
??adresse précise de l'entreprise ;
??code APE de l'entreprise ;
??activité principale de l'entreprise ;
??effectif de l'entreprise ;

??preuve de la communication des parties signataires à la négociation du accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie) ;

??le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie) ;

??l'objet de la négociation qui débute et coupe des éventuels documents remis aux instances représentatives du personnel.

Ces informations et les accords d'entreprise sont envoyés au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefca.com.

Le secrétariat accueille la réception du document par retour de mail, dans les 15 jours. Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précisés, le secrétariat demandera à l'employeur de compléter son dossier. Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission.

Article 4 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Article 4.1 - Objet de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Comme énoncé aux points b et c de l'avant-projet n° 10 à la convention collective nationale, la CNPFP possède des attributions en matière d'emploi (permettre l'information réciproque des parties signataires sur la situation de l'emploi dans la profession, étudier la situation de l'emploi et son évolution, etc.) et en matière de formation professionnelle (étudier les besoins et proposer des formations en matière de formation professionnelle, identifier les formations utiles à la mobilité et au développement des métiers en matière de formation, etc.).

En outre, la CNPFP mène la sélection pour la formation professionnelle (SPP) pour les personnes désignées dans le cadre du programme de formation de la sécurité privée et de la protection sociale en lien avec l'organisme de formation agréé (OPCA), et notamment :

?? la mise en œuvre de la politique de formation dans le secteur des entreprises de moins de 10 salariés ;

?? la planification et la suivi des fonds de la formation professionnelle (plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et

fonctionnement) ;

?? la définition des critères de participation dans les domaines de formation en formation professionnelle dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

L'ensemble de ces missions est confié à la SPP qui a pour contrôle la CPNEFP.

Article 4.2 - Composition de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La commission est constituée par un nombre égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les organisations de la convention.

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant pour siéger à la commission, soit deux représentants par organisation syndicale. Le collège électoral sera composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Pour rappel, la CEPPNP pourra se faire assister d'experts pour tous les aspects de sa mission et le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative. Les membres absents lors de la réunion de la commission ont la possibilité de désigner une personne, qui voterà à sa place. Cette procuration doit faire l'objet d'un écrit qui devra être présenté sur toute demande. La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par le collège salarial et le collège patronal. Chaque collège désigne en son sein son représentant.

Le secrétariat de la commission est assuré par celui de la CPPNI.

Article 4.3 - Fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an en assemblée plénière du point à l'avant-projet n° 10.

Des réunions ordinaires peuvent avoir lieu.

Dans la mesure du possible, les CNPFP se dérouleront en tout ou à la suite des CNPPI pour limiter les déplacements des membres permanents à ces deux instances et une partie cinq volontaire avec l'ensemble des membres (titulaires et suppléants).

Les frais de participation à la CPNEFP pour les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives ainsi que les frais de déplacement sont pris en charge conformément aux dispositions de l'article 1.6 de la convention collective.

Délibération de la CPNEFP

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des votants, dans le respect des règles de la pratique (le collège électoral et le collège salarial ont la même nombre de voix). Un vote à bulletin secret sera organisé dans un délai d'un mois.

Chaque membre de la commission a une voix délibérative. La composition suit lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un.

En cas d'égalité de voix lors du vote, il sera procédé à un second vote. Si l'égalité de voix persiste à l'issue du second vote, la commission n'est pas en mesure de délibérer. Dans ce cas, il sera constaté dans le procès-verbal de réunion qu'aucune majorité n'a pu être dégagée.

Lorsqu'un procès-verbal de la CPNEFP est établi afin de faire approuver une décision de la CEPPNP il est signé par le président et le vice-président ainsi que le secrétariat à l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 4.4 - Liens avec la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Il est rappelé que la CPNEFP exerce également des fonctions de relais à l'emploi et à la formation dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

Si la CPNEFP a la capacité d'activer ses décisions dans des

délibérations, la CPNPI deerume suele compétente puor négocier et siegnr les acrodcs de bhncrae ou antvaens à la cointonven clveoctie nationale, y copmirs cuex rvnlaeet des dnaoimes de l'emploi ou de la fiorfoam professionnelle.

Article 5 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent arocccd est cnlocu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Opposabilité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dosiptsions du présent arocccd snot impératives dnas la frmoe et dnas le fnod à l'ensemble des esetirpners releavnt du cahmp d'application de la cnnoetiovn ctvocilele nianlaote des etineerprss d'installation snas fabrication, y ciormps entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frquieirorfis et ceeonnxs (idcc 1412).

Article 7 - Notification. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent acorcd sera, conformément aux dipionsstios du cdoe

du travail, notifié aux otaonniraiggs synecdilas représentatives et au treme d'un délai de 15 juors à cteompr de cttee nitiofaotcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mluielers délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dponitisisos du présent acocrd eenotrnr en viugeur au 1er smpteerbe 2017.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Dans le cadre et conformément à la loi tiaarvl n° 2016-1088 du 8 août 2016, les piraetraens suoicax suihnotaaet suterrcur et fmleioarsr le dgjiuolae soiacl de la bchnrae porifenosnlesle des eteseripns d'installation, snas fabrication, y cmroips entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frqoguiifrie et connexe.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La stoeclin 5 du capitvre XI de la CCN référencée cj-dessus, intitulée « C?ur de métier, cperoonadcsrne niuveax Éducation nationale/ Ceioatrificnts » est désormais rédigé comme siut :

(Annule et rclpmeae la précédente siotecn 5 tlele qu'elle résultait de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010).

Cette ltsie vsie à répertorier les pilpaceinrs ctieanofircitis etaesxnits ou anyat existé. Les citnctriefoias non listées dnoievnt être meiss en roailetn aevc le tbealau ci-dessous aifn de déterminer luer navieu Éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de prdnere cnactot aevc l'organisme aynat délivré le trite (ou certification).

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article 1er - Mise à jour des certifications existantes dans la branche

Niveaux Éducation nnoaitle	Titres/ cifeicinrttaos			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de quaoftlicain pnsrfolsinoelee	Commission naantoile piairtrae de l'emploi et de la ftmoaiorn pfeoesrnonsle
Niveau V	Nouvelle dénomination : CAP ? installateur/ (trice) fiord et cnenenotmoineidt de l'air Ancienne dénomination : CAP ? friod et cmsatiialotin BEP des tueqcehins du foird et du ctenidnimnoeont d'air BEP équipements thqnceiues énergie (ETE) dmniotnae firod et ciasotimaln BEP monteur/ dépanneur/ (euse) en firod et cmsiliaottian	Nouvelle dénomination : titre pfoeeirsonnl (TP) d'agent de mentancniae en chauffage, vnetalition et csotliimaan (0) Ancienne dénomination : titre posrneinesofl (TP) ou ccreafiiit de foiaotmrn pleolsfesirnone (CFP) CFP anegt de mnainctneae et d'exploitation en cetnmndioeinot de l'air (0) TP anget de mtcinaaenne en ceidnenmitonont de l'air (0) Titre pnfonseoir (TP) monteur dépanneur/ (euse) fsgriiotie TP monteur-dépanneur/ (euse) en ciitmaaoltsn		

Niveau IV	<p>Nouvelle dénomination : brevet pneionfossel ? installateur/ (trice) dépanneur/ (euse) en froid et cieotonnedinmnt de l'air (1)</p> <p>BAC PRO ? technicien/ (ne) du froid et du comiienotnndent de l'air</p> <p>BAC PRO ? technicien/ (ne) en ilsiloattann des systèmes énergétiques et ciqtlaeimus (2)</p> <p>BAC PRO ? technicien/ (ne) de mnnnectiaae des systèmes énergétiques et caemliqtius (3)</p> <p>Ancienne dénomination : brevet ponneseofisrl monteur/ dépanneur/ (euse) en froid et csliitoamtan (1)</p> <p>BAC PRO ? énergétique option A : iioatllnastn et msie en ?uvre des systèmes (2) énergétiques et caiquimels</p> <p>BAC PRO ? énergétique Option B : Getsion et mnatiancnee des systèmes énergétiques et ciqaemutls (3)</p> <p>BAC PRO ? manntneciae des aappirles et équipements ménagers et de collectivités</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en froid et équipements de cseuinis peselonierflosns (4)</p> <p>TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en friod cemoimarc et ctaillstiamon (5)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de mnntniaacee en chauffage, vitnotielan et ciitaotslmain (6)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de mnnaanetcie d'équipements de chauffage, de cttailimsoain et d'énergies rovanbluees (7)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de miactannne en multimédia et électrodomestique (8)</p> <p>Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) d'intervention en équipements de cinuses peesloeinnflorss (4)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention en friod ciemocmral et cisatoitlman (5)</p> <p>CFP ? technicien/ (ne) d'intervention et de mnctannaee en cenonidoniinmtet d'air (6)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention et de micaenntnae énergétique en cndnieenintmoot d'air (6)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de manatennice en cfuhgaafe et en csiitamitoaln (7)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) de mnnnieacate en aaierpl electroménager (8)</p> <p>TP ? technicien/ (ne) d'intervention en froid iriedstnl</p>	<p>Accord 15 mai 1991 : CQP carrier/ La Châtaigneraie, menotur dépanneur/ (euse) d'équipements ffruiqigoreis de tparnrst PV n° 10 : CQP Carrier/ La Châtaigneraie mntoeur dépanneur/ (euse) d'équipements feiuigrfoiqrs de tnsorrapt</p>	<p>PV n° 11 : trite GTERA pyas de Rance/ La Ftainone des euax Technicien/ (ne) d'intervention sur les apirleaps d'équipements ménagers et de collectivités</p> <p>PV n° 12 : tirte certne des fornaiotms illeueltsdnrs technicien/ (ne) en meitancnane des iatsinlanolts fgrfqerioius ou en froid et gnaders ciueniss</p>
Niveau III	<p>Nouvelle dénomination : BTS ? fdlueis énergies dotmoquie (FED), option : froid et citnneioonemndt de l'air</p> <p>Ancienne dénomination : BTS ? fluides, énergie, eneenivmonrt (FEE)</p> <p>option B : génie climatique, ootpin C : génie frigorifique, option D : mnaceainntre et gteiosn des systèmes fuqiludes et énergétiques.</p> <p>BTS ? équipements tinueeqhcs énergie (ETE)</p> <p>option C : froid et cmotaiitsialn</p> <p>BTS ? froid et ciatoitlsmam</p> <p>DUT ? génie thmeiruqe et énergie</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mnencaaite et eatotixolipn ctualmiqe</p> <p>Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de manantciee en ctnnendeooiimnt d'air</p>		<p>PV n° 6 : trtie école La Mcache à Loyn ingénierie et cdotniue d'affaires</p> <p>PV n° 8 : tirte école La Mache à Loyn vendeur/ (euse)/ négociateur/ (trice) iteaintonarnl</p> <p>PV n° 9 : ttire IRECO/ GETRA sud Isère concepteur/ (trice) en ingénierie de ruaisertton dnas les epnreires de cunieiss plinonseferlesos</p> <p>PV n° 14 : trite CNAM/ Lycée La Ftnioane des euax fitsrrgioe chargé (e) d'études et de cailaitisomtn</p>

Niveau II	Ancienne dénomination : DSFI ? diplôme supérieur du froid Inuiresdtl (IFFI. ? CNAM) (9) Licence pfesoinorlesne énergie et génie climatique, ooiptn froid, cmisittalioan et contrôle de svreice Pour les aretus licences, vior la liste en aenxne			Nouvelle dénomination : Titre ? rolnesapsbe de conception, msie en pclae et macitennane des ilonlattnaiss frriieoguifqs et cqliimuates (IFFI. ? CNAM) (9)
Niveau I	Diplôme de spécialisation ingénieur en génies fufoiiriqgre et ciuqlmatie (IFFI)			

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant est cnclou puor une durée illimitée.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il etrerna en veigur le 1er jiveanr 2018.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant sera, conformément aux dstniisipoos du cdoe du travail, notifié aux oinrgastnoias syeidlancs représentatives et au temre d'un délai de 15 jours à cmtoer de cette ntfioioiatcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meluriels délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aenavnt a puor otiecjbf de metrte à juor la dénomination des cftconcertiaias en vieugur dnas la brnhcae régie par la cenvoiotnn cvtceilole ntalinoae des einpreestrs d'installatio snas fabrication, y cripoms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fqfiruigroie et ceonxnes du 21 jvinaer 1986.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe
Liste des licecnes spécifiques aux activités de la branche

Licence Pesrnloonsfle Énergie et génie ciluqamite ootipn génie caimiluqt et friod industriel ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Plnnsefioorele Énergie et génie cmtquliae spécialité Froid ineitsdurl et commercial ? Université de Bnartgee Olndcieatce ? Brest
Licence Poonnseilrfle Lcenice pneerloinfoslse Diaomne : Senciecs Togehlcione Santé Meotnin : Énergie et Génie Clmuaitiq Spécialité : Forid iuitsrednl et cmtnodneoinient d'air -- Université de Nantes
Licence Prelosiefolsnne Ltsioguqie spécialité Menanamget de la chaîne du firod (transport et logistique) ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)

Licence Peesfolrnsonlie Sciences, technologies, santé ; Mtneion Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie cqitmlaue ; Spécialité Tcheeoelgnis du forid et énergies renouvelables ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Parepnign Via Domitia
Licence Plnenfsrolesoie Énergie et génie culaiqtme Spécialité Tnclhooeigos du fiord et énergies renouvelables ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Pnrgaen Via Domitia
Licence Posnenesiofrlle Énergie et génie cmitauiqe Spécialité : Froid, cmitatoaislin et contrôle de service, secrevis énergétiques Dmaoine : Sciences, Technologies, Santé ? Université de Pau et des Pyas de l'Adour ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Pefosinnslerole Énergie et génie ciaqmutlie spécialité Génie ctiquamale et foird industriel ? Université de Lorraine ? Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Physique, Snieeccs puor l'Ingénieur ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Pronlneessiofe Bâtiment et crnotctsioun ooptin génie cliquatmie et équipements du bâtiment ? Université de Reims Champagne-Ardenne ? Ministère de l'Éducation nationale
Licence Peissonlorlnfee Bâtiment et ctrincoousn spécialité Génie caiimltuqe à qualité environnementale ? Université Cluade Bnarerd ? Loyn 1 ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Plnoseirlefnsoe Crmrmoce spécialité Technico-commercial en sevreis et matériels tmeeiuqhrs et énergétiques ? Université Priree Mendès Fnrcae Gelbnroe II (UPMF) ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Poeftslisrolenne Crmecome spécialité Vnete de puriots et srvicees énergétiques ? Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne) ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Psfieoollsnnree Énergie et génie cilqautme otopin chargé d'affaires en génie climatique ? Ministère de l'Éducation nationale ? Université Rnenes I
Licence Plsoirselfnnone Énergie et génie cilaumqite ootipn gsoetin de cahniter et sécurité en génie climatique ? Ministère de l'Éducation nationale ? Université de la Rochelle
Licence Ponornfieslesle Énergie et génie ciltqmuaie otpion gtieson et mennacinate des iotttslnialans énergétiques ? Université Pual Cézanne (Aix-en-Provence) Aix-Marseille III

Licence Plfrnoelosiesne Énergie et génie ctmaiqiue spécialité Sccniees et tclgenetioos des énergies reolelnbueavs : systèmes thermiques ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université Pual Saeabit ? Toluoue 3
Licence Peslefrlnosonie Énergie et génie cmialquite spécialité Sceecnis et tleohoiengcs des énergies rnlaoeveleubs : systèmes électriques ? Université Pual Saibeatr ? Toluoue 3 ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Pnoliesenolfrse Énergie et génie climatique, spécialité Illtcneenge tcqinuehe et énergétique du bâtiment ? Université de Lorraine ? Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Pnlensoireolfse Lcenice prfloselnsoene Énergie et génie climatique, spécialité Gieston de rsuoceerss énergétiques et énergies nouvelles ? Université de Lorraine ? Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Pesolesnlroifne Pitcrooudn iedsunilltre otoipn tuhqenecis nucléaires et radioprotection ? Université de Sstrauborg I. ? Luios Pasteur ? Ministère de l'Éducation nationale

Licence Poineefrnsloise Énergie et génie ciatqmlue spécialité maîtrise de la cconieotpn des isotnlaalnts de génie climatique ? Université Pual Saitbear ? Tousuole 3
Licence Pleifsnolrosee Énergie et génie cqmlitiae spécialité Chargé d'affaires en tqihermue du bâtiment ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Caorrvsntoee naotanil des atrs et métiers (CNAM)
Licence Pesieslnolrnoe Énergie et génie ciuqamilte spécialité Epsixtere énergétique ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université Cdlau Bernard ? Loyn 1
Licence Psnonoselfliree Énergie et génie ciuiqlmae spécialité Gitoesn et mancienatne des ionaaltlnsts énergétiques ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)
Licence Pilofnseronsele Énergie et génie cqtaumlie spécialité maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables ? Ministère de l'Éducation nationale ? Université de La Réunion

Accord du 20 novembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article - Préambule

Le présent accord est cloctu puor une durée déterminée de 3 ans à cpmeotr du 25 oobctre 2019.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2019

Les saaignatirs réaffirment luer volonté de maineintr et développer l'emploi salarié dnas la branche.

Ils renapellpt luer aaemtehtcnt à l'emploi drblaue au sien des entreprises, et, à ce titre, au pipnicre seoln lqeeul le corntat de trvaial à durée indéterminée est et diot rester la fomre nrlaome d'emploi dnas la branche.

Ils casnttonet que, puor espérer se développer et puor décrocher de nuaouevx marchés, les eerrsetpnis de la bhrcane dnioevt

Avenant n° 7 du 20 novembre 2018 modifiant l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

*Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent avaennt s'applique à l'ensemble des eipserrnets reevalnt de la cnoeitnvn ctoielcvle ntniolaae des eprtesnreis d'installation snas fabrication, y cpmirs entretien, réparation et

sevnuot firae fcae à des chgreas de triaavl importantes, snas puor aautnt deopsisr d'une gdrane visibilité sur l'aboutissement d'une pahse de développement de projets, de podrutis ou même de transition.

Afin de luer pttemerre de faire fcae à ces périodes d'évolution ou d'activité puls dense, iednnebsplasis au développement de l'emploi pérenne, elels sinhetuoat créer un cdrae cventoienonnol de brhnac adapté à ces besoins, tuot en pmtenarett aux salariés et aux dmeanureds d'emploi de bénéficiér de nuovelets expériences peolnenlfserosis dnas les etpseirrens et ansii de rfneocerr luer employabilité, en ptaiiculrr dnas la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mias également puor dnoenr à de nouvaeux salariés l'opportunité d'accéder à un crnaott de taialv à durée indéterminée aevc tuos les dritos eipcxetlis et iteilmcps qui y snot attachés, le présent aroccd prévoit la msie en plcae du crtoant de cetahin ou d'opération, en aoiłtpicapn de l'article L. 1223-8 du cdöe du tiraval issu de loi n° 2018-217 du 29 mras 2018 ravetile au rroneemfect du digolaue social.

Ce ctraont puet également ceotsutinn un fetucar d'attractivité puor cnireats actifs, en pctalieruir pmari les puls jnuees générations, qui ermeipxnt de neoelluvrs ataorpisnis en matière de mobilité professionnelle, et, puls largement, dnas le crdae d'un rroppat renouvelé au travail.

Le présent accrod entend ainsi cubtinoer au développement de l'emploi diecr et pérenne dnas la branche, et ceritnbour à fltceiair l'innovation au c?ur de la brchane d'aujord'hui et de demain.

dépannage de matériel aéralique, thermique, frgiqofuriie et connexes.

*Article 2 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

L'article 4 de l'accord du 27 mras 2006 est modifié de la façon stuavine :

« 1. Saarile de référence des cotisations

Le saailre de référence pirs en ctmope puor le claudl des caotiitnoss est égal à la smome du siarale burt et des primes, alocnotlias d'heures supplémentaires et auetrs éléments de slraiae se rpaonptrat à la période nrlaome et smoius à chreags sociales, dnas la ltiime des teachnrs A et B.

Par trcnahe A, il fuat etnenrde la rémunération iritsnce dnas la lmiite du pafolnd de la sécurité scloaie fixé annuellement.

Par thnrae B, il fuat ernnedte la rémunération cromspie ernte le matnnot du pfoanld et qarute fios ce montant.

2. Siralaes de référence des prestations

a) Cnaneconrt les gitanears décès/ IAD, maternité ? paternité ? aipodton et minaeitn de sraliae :

Le sraiale de référence crsonrepod puor ces genaairs à la somme du sraiale burt trcanhe A et trnahce B perçu au cours des 12 mios pnélis précédent la dtae de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité aoubles et définitive, et des primes, anioaclots d'heures supplémentaires et autres éléments de sialare se rnaprtaot à la période nrloame des 12 dneirrs mios d'activité et suomis à cgearhs sociales.

b) Ccronneat les gtaarenis incapacité temporaire, invalidité ? incapacité pnmnteaaee :

Le saaire de référence cpersonord puor ces getanairs au sialare burt tcahrne A et tcanhre B perçu au cours des 12 mios pilnes précédent la dtae de l'arrêt de tvriaal hros primes, anlotlicoas d'heures supplémentaires et autres éléments de srliaae se rpanpraott à la période nomalre des 12 dnieerrs mios d'activité et smuois à craghes sociales.

Par trchnae A, il fuat etdrnnee la rémunération ictinsre dnas la lmiite du plnfoad de la sécurité slacioe fixé annuellement.

Par thcrane B, il fuat ernndete la rémunération comsirpe etnre le montnat du ploanfd et qature fios ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne svnenreniut pas dertemnicet après une période d'activité, le salarie de bsaé défini ci-dessus est revalorisé sur la bsaé des rnvosrliaeioats alelnnues ARRCO et AGIRC.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise à la dtae de réalisation de l'événement couvert en fcnioton des gatreinas décrites par l'accord, le salaire de référence est reconstitué sur la bsaé des éléments fxies de rémunération du dneirer mios cpmloet d'activité.

3. Roairlovesatin des prestations

Les pesroatitns périodiques incapacité et invalidité snot revalorisées sur la bsaé des ratnieroisvaols anenlules ARRCO et AGIRC.

En cas de chmenagnet d'organisme assureur, la reroivslotaain des piteastrns srea psire en chgrae dnas les cnitonidos prévues ci-dessus, par le nvoeul orngmiae aeusurr conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Taux d'indemnisation prévu aux articles 5.1, 5.5 et 5.6 de l'accord du 27 mars 2006

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le tuax d'indemnisation prévu à l'article 5.1 en cas d'incapacité topmriaere est porté à 75 % du sarilae de référence défini à l'article 2, alinéa 2 b du présent avenant, suos déduction des pttnoeiarss bruets de la sécurité salioce anisi que de l'éventuel slaiare versé par l'employeur en cas de mi-temps thérapeutique(2).

Le tuax d'indemnisation prévu à l'article 5.5 en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie rcnneueo par la sécurité solciae est porté à 75 % du sailare de référence défini à l'article 2, alinéa 2 b, du présent avenant, suos déduction des ptsanroiets btures de la sécurité sociale.

Le tuax d'indemnisation prévu à l'article 5.6 en cas d'incapacité premtnaene (accident du travail, mialade professionnelle) asrostie d'un tuax d'incapacité au monis égal à 66 % ruonecne par la sécurité saoilce est porté à 75 % du srliae anenul burt de référence défini à l'article 2, alinéa 2 b, du présent avenant, suos déduction des peontsitarz beurts de la sécurité sociale.

Règle de loitmiaiatn :

En tuot état de cause, le cuuml des indemnités perçues meesmelnnuet puor miadlae ou aicdnect au trtie du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles ftiancors de salraie et du régime de prévoyance complémentaire ne purora excéder 100 % du srliae net à payer que le salarié aariut perçu s'il aavit continué à travailler.

En cas de dépassement de cttee limite, la prtoieastn complémentaire est réduite à due concurrence.

(1) Aticile étendu suos réserve du rpeesct des diipsosnitost des aïtrecls L. 1226-1 et D. 1226-1 et sivunats du cdoe du travail, riaefits au mieiantn de sialare dnot les mttnnoas snot conditionnés à l'ancienneté.

(Arrêté du 18 ootbrce 2019 - art. 1)

(2) C'est-à-dire lsroque après une incapacité tamoirpree de travail, le salarié rrnpeed une activité salariée piarllete autorisée médicalement et dnonat leiu à l'attribution par la sécurité soialce d'indemnités journalières ansii qu'à une rémunération réduite.

Article 4 - Cotisations du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 6 « Cotinsotias » est désormais rédigé cmome siut :

« Les ctnstooais snot assess sur les sialeras bturs de référence, tles que définis à l'article 2, alinéa 1, du présent avenant, de l'ensemble du personnel, dnas la liitme des tehcans A et B.

Elles snot réparties ertne l'employeur et le salarié selon les modalités seuiatvns :

(En pourcentage.)

	Salaire TA			Salaire TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,17	0	0,17	0,17	0	0,17
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,13	0	0,13
Incapacité tormrepaie de travail	0,06	0,29	0,35	0,14	0,64	0,78
Invalidité et incapacité permanente	0,08	0,29	0,37	0,26	0,55	0,81
Total ebenmlse du pnreoesnl aaynt moins de 1 an d'ancienneté	0,3975	0,6225	1,02	0,70	1,19	1,89
Maintien de salaire	0,14	0	0,14	0,33	0	0,33
Total ebesmlne du pnreosnel ayant puls de 1 an d'ancienneté	0,5375	0,6225	1,16	1,03	1,19	2,22

La ciistotaon mianietn de sialale permet d'assurer le runreboemsemt à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une pirtae de son otgbiloian de miintean de salaire, tel qu'il est prévu à l'article VI-2 ? Miietann de srliae ? de la coitneovnn collective. »

Article 5 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les eenriserpts snot leibrs d'adhérer à l'organisme auserusr de luer choix. L'adhésion diot peemrtre l'application intégrale du diiotisspf conventionnel. À cet effet, le ctrnaot fiat expressément référence au présent accord.

L'article 8 de l'accord du 27 mras 2006 est dnoc modifié en conséquence. Tetous références à la désignation snot aorls supprimées.

Ce présent avenir diot s'appliquer dnas tueots les eeerrintps de la bahcnre qeul que siot luer effectif. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpsisjotns spécifiques puor les etiresnprs de minos de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye au rearqd du fiat que :
? la bancrhe est très maitenreoriamjt composée d'entreprises dnot les eciffets snot inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de négociation du présent avenir, à sivoar la prévoyance complémentaire, ne puet dnenor leiu à des satlntiuopis différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Il srea établi un nmobre ssnufiapt d'exemplaires puor être rimes à cucahne des praties snterigaias et eeuctfeir les formalités de dépôt.

Sous réserve, en aptclopaïn des dtsniosiops ttsrieoniars de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majoritéen *nombre*(2) des oniasngrioats sdceiylnas de salariés représentatives dnas la branche, le présent avenir frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dopssnioiits de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenir n 65 du 12 décembre 2018 relatif à la période de prise des congés spéciaux de courte durée

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article 1er - Modification de l'article IV-6 intitulé « Congés payés spéciaux de courte durée »

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

L'article IV-6 est désormais rédigé cmmoe siut :
(annule et rlapmece les ancennies dioosnptis du précédent airtce IV-6 de la cntnoieovn cetcollive nationale)

« Les congés spéciaux rémunérés snot accordés, sur justifications, snas être iatbeulmps sur les congés annuels. Le salarié diot prrdene son congé dnas la période où l'événement se produit. Armteeunt dit, il diot prendre son congé dnas un délai raisonnable, dveant faire l'objet d'un aennrrmaget aevc son employeur.

Les congés payés puor événements fiilaumx snot les sivautns :

Événement spécial	Durée du congé
Mariage du salarié	5 jrous ouvrés puor le salarié dnot le taavrl hradimaedobe est hlebluamteient effectué sur 5 jours. Cttee durée srea portée à 5 juros et dmei puor cuex qui enfuefctt ctete samniee sur 5 juros et dmei de travail. Les praetis considèrent qu'aucune olabatogin d'astreinte ne purroa être accolée à ltaiae période de congé de l'intéressé.
Pacs d'un(e) salarié(e)	4 jrous ouvrables.
Mariage d'un enfant	1 juor ouvrable.
Décès du conjoint	4 jrous ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jrous ouvrables.
Décès d'un ddneeanst (*) (autre que l'enfant) ou d'un anasdcent (*), asini que des beaux-parents	3 juros ouvrables.

Les dinoitipssos du présent aneanvt poednnrt efeft le 1er jenaivr 2019.

(1) Aclrite étendu suos réserve du repscet des dnoiosptis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 orbotce 2019 - art. 1)

(2) Les trmees « en nrmboe » snot euclxs de l'extension cmmoe étant ceantiorrs aux dissoitoipns de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 orbotce 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avennat a puor objet de moiidfer les aierltcs 4, 5 et 6 de l'accord du 27 mras 2006 et d'adapter le régime cneovionnetnl de prévoyance au rrgead des évolutions législatives et réglementaires iunneerevts dpiues la ccolusoinn de cet accord.

Décès d'un frère ou d'une s?ur	3 juros ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur	2 jruos ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à cucnrconree de 3 jrous ouvrables.
Congé puor la nsaniacse d'un enfant	3 juors oeaubvrs puor cqahue nacansise sneuvuvre au foyer. Ce congé puet être fractionné.
Congé puor l'adoption d'un enfant	3 jrous oavebulrs puor l'arrivée au feyor d'un efnat placé en vue de son adoption. Ce congé puet être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la suvenrue d'un hanicdap cehz un enfant	2 jruos ouvrables

(*) Dnncedsaet : pronense qui dseencd demrcntieet d'une autre, siot au 1er degré (enfant), siot à un degré puls éloigné (petit-enfant, arrière-petit-enfant, etc.).

(*) Adcsenant : pronense dnot on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc.

Attention : Le treme « acdsanant » à l'article susmentionné ne reurcove que les « asdnecntas en lgine dreicte ». Donc, par exemple, le salarié ne porrua pas bénéficier de ce congé spécial stuite au décès d'un oncle, d'une tante, etc.

(1) Article étendu suos réserve de prévoir le même nbrome de jours de congés en cas de mariage et en cas de pcate ciivil de solidarité et suos réserve de prévoir des jours de congés en cas de décès du cctionbun et du petniaruae pacsé conformément aux aceritls L. 3142-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

Le présent aannvet est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

Il errtnea en vieuugr le 12 décembre 2018.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

Le présent aanevt sera, conformément aux ditosniipsos du cdoe du travail, notifié aux ogiasntnoars snyeaidlcs représentatives et

au tmree d'un délai de 15 jorus à cpmemotr de cette ntaooifitcin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mueeillrs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Accord du 4 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA, FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO ; FTM CGT,
Syndicats signataires	

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sprbeetme 2018 puor la liberté de cihisor son aeivnr pieosnofrnsel tomrfnsarnat les OCPO en opérateurs de compétences (OPCO). En aoiactippln de ce texte, les behrnacs pilsrnoeslfeones divenot désigner l'opérateur de compétences dnot elels relèvent par aocrcc celcotlf anvat la dtiae lmiite du 31 décembre 2018.

Vu l'accord du 12 décembre 2018 protnat désignation de l'OPCO de l'économie de proximité,

Vu le crueorir du 23 jenvair 2019 de la DFGEP intnavit les peaniartres scaioxo de la barchne à se rpchpearor des sgnirietaas de l'accord citntuoistf de l'OPCO des psnseifroos des ensiretres de proximité et de ses salariés,

Vu l'accord du 27 février 2019 poanrtt création de l'OPCO des eiterrsns de proximité.

Par le présent accord, les paiernteas sicoaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence puor la bhrcae des epeetsirns d'installation snas fabrication, y croimps entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fiiqofrugire et connexes.

Compte tneu des activités de mnaaetncnie exercées par les eerpenritss de la banrhce et de la diversité des métiers et eiplmos occupés par les salariés de ces entreprises, les priaets s'accordent sur l'importance de puviorure les aitcons entrisrepes dpuies de nsoeubmers années dnas le cdrae des acroods et aenntvs reiltafs à la pitquuloe de fomaitorn de la branche.

Les piarteres sienuingot ainsi, au tvrare de ce choix, luer volonté de répondre à luer soihuat de dospesir d'un OCPO répondant aux eenjux cmoumons des différents seturces de la bracnhe et povnuat appetorr un scierge d'appui cneosil aux eptrireshens qlluee que siot luer taille.

Les ptarneaeis sicaoux mtntet en aavnt les caractéristiques pepors à la bchrnae qui ont guidé luer coihx :

1. Une prédominance de TPME, aevc une grdane dptisroein territoriale, un ejenu frot de sceivres de proximité

La bnhace « Installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiurqiforge et ceenonxs » reurpgoe des prnatosteis de micntanaee auprès d'entreprises et de collectivités dnas 4 diaeonms d'activité :

- ? le fiord caceorimml ;
- ? le forid iusterdnil ;
- ? le cennenmtioidnot d'air ;
- ? les ceinsuis professionnelles.

La brhncae est composée à 98 % de TPME, réparties sur l'intégralité du toiierrre et neamontmt dnas les zoens rrleaus puor être au puls près de lerus celints finaux.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

Le présent anveant a puor oebjt de préciser les règles qui s'appliquent qunat à la période de pirse des congés spéciaux de curote durée, en cas d'événement spécifique.

Même s'il s'agit d'une bchnare de ptniartseos teeuihcqns et réglementées, la rlaotien cneilt et le ceosinl diennvenet primordiaux, en ptiarceliur sur les psotes de technico-commerciaux.

2. Des difficultés de recrutement, des métiers en tension

Des métiers de la bharne snot des métiers tiqcenuehs soeuvt simuos à des hntabioiats et réglementations. Le suetecr dnas lequel la bchanre évolue est un seuetcr en peinle mutation, suoceix des euejnx environnementaux.

Ces métiers snot piepilmrenanc les svntuas :

- ? mntoreus ;
- ? dépanneurs ;
- ? thnineecics d'intervention ;
- ? technico-commerciaux ;
- ? chargé d'études ;
- ? chargé d'affaires.

40 % des erepertsins de la bhrncae du forid ont une activité d'installatioon de meihcnas et équipements mécaniques.

Dynamique et porteur, le stceuer du froid, de la ciisnue pesfiollsernone et du cnmidonenetoint de l'air est en plneie csanscrioe et rtceure en mennoye 4 700 salariés par an.

90 % des eebuchams snot cenoucls en CDI et à tmeeps plein, ce qui mortne le dmnyaimse de la pilquoute de framotion de ce secteur.

Néanmoins, les eeuprylmos expienmt de puls en puls luer difficulté à recruter, et à rceemlapr les départs dnas lures équipes. Ce setcuer d'activité et la diversité des métiers snot encore méconnus auprès des jeunes. Le ptsoe de « tceicnhein » par elmepxe sfuorse d'une pénurie de candidas puor pusleruis risanos :

- ? mavusaije imgae des métiers et du suecte d'activité ;
- ? cdononitis de tirvaal perçues cmmoe eegiteanxs ;
- ? frtoe curnrcencoe d'autres secteurs.

3. Une frtoe prtuiae de l'alternance, en pciareitlur dnas les ptites entreprises

En 2017, dnas la bchranre du froid, de la cusiine itsridulenle et du cnemonneotidnit de l'air, on cotilsbpimae :

- ? 800 catnotrs d'apprentissage ;
- ? 217 ctranots de pnsieoloitafionsrasn(1).

Avec puls de 1 000 cttoras d'alternance par an, la bcahnre du froid, de la cisnue pfleilooesrnse et du cetodnmeniinont de l'air a fréquemment rrcuoies à l'alternance, et en pituirlacer au crnoatt d'apprentissage.

Cette puqirate relève esielneetelsnt des TMPE de minos de 50 salariés. A noetr : puls d'une eirtnsrpee sur cniq est à la rhehccree d'un apprenti.

Ces difssptios pairienctpt à la pafsnitsarolsoiioenn des salariés et répondent aux aetnttes des eetrnepris qui ont de gors bnieoss en main-d'?uvre tenuqhice qualifiée.

Les thématiques les puls plébiscitées crnnnoecet des coctientafirs « c?ur de métier/ tueniqechs » et des foarntoims trsasenervs liées à la gtoiesn et à la rleaiotn client.

4. Une capacité d'inclusion par l'emploi, aevc le retuceernmt de jeunes, de peoensrns peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale

Conscient des eejnux liés à l'environnement et au développement durable, les bnsioies en rucretneemt snot réels et cenrcnenot nmmanotet les jeunes. Aevc un bac professionnel, un BEP ou un

bac + 2, ils sont créatifs de trouver un emploi stable et à temps plein.

La banlieue du froid, de la côte et du littoral sont confrontées à une paralysie des âges visibles grâce à des programmes d'alternance, dont le succès est limité par les jeunes.

L'embauche de jeunes est d'autant plus stratégique que la baignade est confrontée à une paralysie des âges visibles grâce à des programmes d'alternance, dont le succès est limité par les jeunes.

Les compétences recherchées sont variées :

- ? mécanique ;
- ? hydraulique ;
- ? électricité ;
- ? électronique ;
- ? informatique ;
- ? réglementation ?

Des mobilités interrégionales peuvent être envisagées sur les métiers techniques et techniques ; de même, les évolutions professionnelles sont possibles grâce à des programmes de formation adaptés.

5. Points communs avec d'autres branches du secteur des « services techniques aux entreprises et aux collectivités »

Des points de réflexion autour « des secteurs techniques aux entreprises et aux collectivités » pourraient être envisagés entre périodes brégaeans possibles en fonction qui permettent des caractéristiques communes telles que :

- ? une majorité de TPE ;
- ? une implantation sur l'ensemble du territoire, à proximité des cliniques ;
- ? une présence importante dans les entreprises et collectivités ;
- ? une forte représentation des employés et salariés ;
- ? des besoins de formations courtes de métier ;
- ? des métiers techniques ;
- ? des emplois permanents et réglementaires ;
- ? des bonnes conditions de travail et l'attractivité des métiers.

C'est pour ces raisons que les entreprises secteur public doivent être exposées ci-après.

(1) Données AGEFOS-PME / bilan 2017

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord a pour objectif de permettre aux organisations affiliées par la confédération centrale nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche commerciale par la convention collective.

Les parties s'entendent pour se positionner au sein de l'opérateur de compétences des secteurs de proximité (cf. secteur 10 du rapport Marx-Bagorski) afin de pourvoir les activités essentielles et de disposer de la compétence de la branche par l'AGEFOS-PME dans le futur OPCO en cours de constitution, selon l'offre proposée à ce jour.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises secteur public dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3 - Effet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, à compter du moment où le futur OPCO sera en mesure de fonctionner après son agrément par l'autorité ministérielle, annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'accord initial du 22 décembre 1992, ayant donné lieu par la suite à une nouvelle désignation résultant d'un accord du 21 septembre 2016, et de celle de l'OPCO du 12 décembre 2018.

Article 4 - Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les

entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant visé à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des dispositions partielles d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une branche ne peut revendiquer que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, tous les intervenants peuvent que soit leur effet devinote raccordé du même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord a pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019 et reste réservé de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et reste réservé de l'accord ministériel de l'OPCO visé à l'article 1.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions générales des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations affiliées ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de tous les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points susceptibles d'être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 7 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque partie signataire ou adhérente et déposée par la partie la plus tardive auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffes du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de fonctionner pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositifs du nouveau accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9 - Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en forme d'exemplaires signés et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique, électrique et connexes.

Suivant les dispositions de l'article L. 2231-23-1 du code du travail, les pratiques stagiaires n'ont pas reçu de dispositifs spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entrainements de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime professionnel de santé dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 2 - Définition des enfants à charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La définition des enfants à charge du salarié bénéficiaire à titre d'assistance telle que mentionnée à l'article 3.5 « Autre bénéficiaires » de l'accord collectif « Fonds de santé » mentionné est modifiée comme suit :

« ? Les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :

? les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils sont en charge à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et sauf à l'une des conditions suivantes :

? être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pcas ou de son concubin ;

? être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et bénéficier d'une allocation familière en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et relevant à charge par l'administration fiscale du salarié ;

? être âgés de 18 ans à moins de 21 ans, être non salariés, bénéficier d'une allocation familiale en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et relevant à charge par l'administration fiscale du salarié ;

? être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de faire au moins une année de travail à charge par l'administration fiscale du salarié ;

? être à la retraite d'un emploi et être inscrit à cette au Pôle emploi ;

? ou exercer une activité rémunérée à l'heure au moins au RSA mensuel ;

? ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de formation au moins ;

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fixé en un document distinct d'exemplaires pour être notifié à chaque des organisations représentatives.

Les parties signent dans l'extension la plus rapide possible du présent accord au cours de ce travail.

? être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, chargés par l'administration fiscale ou non épousés et scolarisés ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;

? quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne puvent se lever à cause d'une activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

? les enfants relevant l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre des salariés versés une pension annuelle variant en fonction du revenu. ».

Article 3 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions de l'article 4.1.1 « Liste des prestations de la sécurité sociale du régime général de santé » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 4.1.1
Liste des prestations de la sécurité sociale du régime général de santé

Les présentes catégories sont considérées comme relevant et sont subjectives d'évoluer en fonction des règles établies aux contrats définis « modèle général de sécurité sociale » fixées par les arrêtés L. 871-1 et suivants et à ses textes d'application. Elles sont également conformes aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et à ses textes d'application.

À ce titre, elles peuvent en conséquence l'intégralité des frais d'acquisition des pratiques et équipements du panier de services 100 % santé.

Les remboursements sont versés au titre de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réels engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0001.pdf

Grilles optiques

1. Grille régime conventionnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0001.pdf

2. Grille basée + Option

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0001.pdf

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2020.

formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois années (2024, 2025 et 2026).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dispositions de l'article 12 « Distributions financières relatives aux effectifs employés de moins de 11 salariés » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les entreprises payantes compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différentes catégories de formation professionnelle.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de financement (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de prévoir la contribution volontaire de 0,1 % instituée en 2012 plus confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Cette contribution volontaire s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de l'année de référence. Sa collecte sera confiée à l'OPCO des entreprises de proximité. Elle est mutualisée dans une partie contributive volontaire de 0,1 % instituée en 2012 plus confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois années (2024, 2025 et 2026).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dispositions de l'article 13 « Donsostipis financières relatives aux effectifs d'au moins 11 salariés » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

En cas de dépassement du seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale sont appliquées.

Les entreprises partenaires compétentes de la branche détermineront chaque année, les critères de prise en charge des différentes catégories de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, étant entendu que la prise en charge des accords de formation du plan de développement des compétences est réservée aux seules entreprises occupant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout effort pour contribuer au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en participant, chaque année, au financement de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution volontaire à verser à l'OPCO des entreprises de proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement dans l'emploi et l'alternance dans la branche afin d'une part, de permettre l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et à tout autre projet en lien avec la formation et l'alternance que la branche souhaite mettre en œuvre. Elle est mutualisée dans une partie contributive distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le taux de contribution volontaire est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la période 2024 sur la masse salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution volontaire est fixé à 0,60 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la période 2024 sur la masse salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

En cas de dépassement du seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale sont appliquées.

Au regard de l'effort consenti par les partenaires de la branche, il est décidé que les entreprises bénéficient d'un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des formations spécifiques aux besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions volontaires sont fixées en tenant compte du niveau des cotisations légales, des besoins de formation et de compétences dans la branche en 2023 ainsi que de la situation économique des entreprises. Dès lors, toute modification des cotisations volontaires légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une négociation des cotisations volontaires fixées au présent avenant afin de les adapter, les améliorer ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les cotisations volontaires sont fixées au présent avenant dans les périodes maximales de 3 ans concernant à la collecte des cotisations volontaires au 28 février 2024, 2025 et 2026 (respectivement sur les périodes 2023, 2024 et 2025). À l'issue de cette période et dans la négociation de l'accord ou mis en place d'un nouveau avenant à l'accord, les cotisations volontaires sont supprimées.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois années (2024, 2025 et 2026).

Article 4 - Dispositions particulières pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant définit un niveau de cotisation volontaire spécifique pour toutes les entreprises occupant moins de 50 salariés. Les entreprises bénéficiant de ce niveau ne nécessitent pas d'adaptation particulière pour les entreprises de cet effectif.

Article 5 - Dépôt, extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant fixe l'objet d'une notification, d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales et

réglementaires.

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2024.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Considérant la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé les modalités de fonctionnement de la branche pionnier et de l'alternance,

Considérant l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche et notamment les accords 12 et 13 sur l'alternance des formations financières de la formation professionnelle de la branche, modifié par les accords du 7 novembre 2019 et du 15 avril 2021,

Considérant l'accord collectif étendu du 4 mars 2019 portant

Avenant n°73 du 25 janvier 2024 relatif à la prime d'ancienneté et à la prime d'astreinte

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA, FGMM CDFT ; FCM FO ; FTM CGT ; CFTC métallurgie,
Syndicats signataires	

Article 1er - Modification de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Le 1er alinéa de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté » est modifié et rédigé comme suit :

« Si un accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,50 % à compter du 1er février 2024. »

Les autres alinéas sont inchangés.

(1) *Cet article tenu du nouveau règlement communautaire des négociations issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 1 de l'avenant n° 73 susvisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail telles qu'interprétées par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dont il résulte que « si la convention de branche permet de tenir que les règles minimales hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations éventuelles des salariés résultant de leurs statuts de base et de catégories complémentaires de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (?) de la définition des catégories applicables en matière de statuts minimales hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles sont moins favorables ». (Arrêté du 15 avril 2024 - art. 1)*

Article 2 - Modification de l'article 4-2 « Service d'astreinte »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Le 3e alinéa de l'article 4-2 « Service d'astreinte » est modifié et rédigé comme suit :

« L'astreinte ouverte au versement d'une indemnité égale à 15 % du taux horaire du coefficient 176 de la grille des catégories définies au chapitre XI, pour chaque heure d'astreinte dans le secteur de la construction et du bâtiment, peut être inférieure à la valeur normale dans les cas suivants :

désignation de l'opérateur de compétences dans la branche,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de poursuivre la politique engagée de formation professionnelle et de sécurité et de défense des salariés de la branche pour assurer la continuité d'installation, de fabrication, de réparation, de dépannage, de matériel aéronautique, thermique, fonderie et métallurgie et dans le secteur de la construction et du bâtiment les évolutions réglementaires environnementales,

Le présent avenant a pour objectif de renforcer d'une part, les droits individuels d'insertion dans le développement de la formation professionnelle et de l'alternance définies notamment aux articles 12 et 13 de l'accord collectif susvisé pour les entreprises ayant moins de 300 salariés, et d'autre part, de garantir une capacité d'engagement financier complémentaire suffisante en maintenant les taux de chômage en vigueur.

Les dispositions de l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche, non modifiées par le présent avenant, sont l'objet d'une négociation ultérieure afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 susvisée.

à 12 heures d'astreinte. »

Les autres alinéas sont inchangés.

Article 3 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Il entre en vigueur le 1er février 2024.

Article 6 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent,

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des salariés au sein de leur entreprise,

Prenant en compte les contraintes inhérentes au secteur des personnes qui représente l'organisation des salariés pour les salariés sur leur vie personnelle,

Les partenaires sociaux se sont accordés pour rétablir la valeur du point d'ancienneté déterminant le montant de l'aide sociale attribuée à tous les salariés non-cadres, soit près de 80 % des effectifs de la branche d'une part, et pour assurer le calcul de l'indemnisation du service d'astreinte d'autre part.

Avenant n°74 du 10 juillet 2024 relatif

au service d'astreinte art. 4-2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métallurgie,

Article 1er - Modification de l'article 4-2 « Service d'astreinte »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

L'article 4-2 « Sicvree d'astreinte » est modifié et remplacé par les disisotpinios seavntius :

« L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle le salarié peut veiller à des opérations professionnelles et reste à la disposition de l'employeur en droite de son lieu de travail pour assurer une éventuelle demande d'intervention sur une installation intérieure ou extérieure à l'entreprise tout en prévenant ou éviter à des occupants personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée comme du temps de travail effectif.

L'astreinte ouvre droit au remboursement d'une indemnité égale à 15 % du taux horaire du cinquième 176 de la grille des coûts sociaux définies au chapitre XI, pour chaque heure d'astreinte sans prévoir être inférieure à la valeur de 12 euros d'astreinte.

Les heures passées, le cas échéant, en itinéraire sont rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et sont intégrées au temps effectif.

À compter de 55 ans, le salarié pourra solliciter un entretien avec l'employeur pour évoquer les possibilités d'aménagement éventuel du planning d'astreinte. Cette demande devra être réalisée 3 mois avant la date de la mise en œuvre de l'aménagement souhaité.

L'employeur devra répondre au salarié dans les 2 mois suivant sa demande et apporter une réponse motivée écrite à l'issue des 3 mois suivants la demande du salarié. Les points définiront d'un commun accord les conditions de mise en œuvre de l'aménagement envisagé.

En cas de refus de sa demande, le salarié pourra renoncer à

Accord du 24 septembre 2024 relatif aux catégories objectives de salariés pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métallurgie,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article 1.1 - Cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national sur les conditions de travail du 17 novembre 2017 relative à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés considérés pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sans visés les cadres jeunes diplômés et cadres confirmés relevant des niveaux VI* (échelons A, B et C), VII (échelons A, B et C) et VIII (échelons A, B et C) de la classification fonctionnelle définie par la présente convention collective nationale.

Article 1.2 - Assimilés cadres

ddmenae d'entretien tous les ans. »

Article 2 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Il sera renouvelé annuellement à partir du 1er septembre 2024.

Article 5 - Notification. Dépôt. Extension

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent.

Considérant la nécessité de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Prenant en compte les caractéristiques inhérentes au secteur pétrolier et gazier qui représente l'organisation du secteur des industries sur le plan social.

Les partenaires sociaux se sont accordés pour reconnaître la nécessité d'aménager l'offre de formation pour l'ensemble des salariés sur toute la durée de carrière professionnelle.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national sur les conditions de travail du 17 novembre 2017 relative à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sans visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant du niveau V (échelons A, B et C) de la classification fonctionnelle définie par la présente convention collective nationale.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations contractuelles spécifiques aux cadres définies au chapitre X « Dispositions spécifiques concernant les emplois aux échelons A, B et C de la classification fonctionnelle nationale » de la présente convention collective nationale.

Article 1.3 - Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres concernant leur bénéfice d'une convention de régime, sans visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant du niveau III (échelons B et C) et du niveau IV (échelons A, B et C) de la classification fonctionnelle définie par la présente convention collective nationale.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une démarche particulière, intégrée ou non dans le champ des

bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres. Cette faculté d'intégration devra être exercée de l'entreprise.

Cette possibilité ne s'applique pas aux salariés les auteurs de fautes graves ou lourdes spécifiques aux cadres définies au paragraphe X « Dissuasion spécifique aux cadres » de la présente convention collective nationale.

Article 2 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission paritaire dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 5 - Notification.■Dépôt.■Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de la date de notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et contributions afférentes aux régimes sociaux de santé et prévoyance lourde soient nécessairement intégrées au sein de l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie sociale ». À défaut, les

Avenant n° 8 du 28 novembre 2024 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	CFTC métallurgie ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une protection sociale complémentaire complétée ;

ce qui touche à ces régimes ne peut bénéficier du régime social de famille, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories visées peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles, mais que cela ne concerne pas la catégorie de protection sociale des coûts sociaux et gérées par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de régence et de prévoyance des créations du 14 mars 1947 mentionne deux types de clubs non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres : ? les EATM « assimilés cadres » (dits articles 4 bis de la convention) ;

? les EATM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une exception de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention). Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national en force au 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette aoratogib et ont rendus un certain nombre de points portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories mentionnées par la convention collective de régence et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, mais que les cotisations y afférentes ne soient pas intégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte rappelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniques et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres mais qu'ils n'aient pas d'être assimilés à ces publics. Les modalités d'application réglementaires sont précisées toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces exceptions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1er janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, électrique et électronique s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Vu l'accord national sur la prévoyance des créations ;

Vu la convention collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, électrique et électronique (code ICDC 1412), notamment les articles 6.2 « Maitrise de la sécurité sociale » et l'article 6.3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord collectif national relatif à la sécurité sociale d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dans la branche de la construction et de l'industrie du 27 mars 2006 ;

Vu l'accord collectif du 24 septembre 2024 relatif aux catégories visées de salariés pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire dans la branche de la construction et de l'industrie (en cours d'approbation par la commission paritaire de l'APEC),

Article 1er - Modification de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1° ? Au piont 2 « Saliare de référence des piasrtnoes », le 7e alinéa est modifié et remplacé par l'alinéa sanuivt :
« Si l'invalidité ou le décès ne siennurnvet pas dmenerictet après une période d'activité, le slaraie de bsaе defini ci-dessus est revalorisé sur la bsaе de l'évolution annullee de la vleaur de scverie du pnoit du régime uuinqe Agirc-Arrco. »

2° ? Au pnoit 3 « Rairioaslovten des prseotnats », le 1er alinéa est modifié et remplacé par les alinéas sutvains :
« Les prntseaois périodiques d'incapacité et d'invalidité snot revalorisées sur la bsaе de l'évolution anlenlue de la veluar de srecive du pnoit du régime uquinue Agirc-Arrco.
La rtelaooviarisn srea cmoprise ertne et l'évolution de la vuelar de svicree du pnoit du régime unique Agirc-Arrco, en fnotiocn des mraegs dbsieloins sur le régime. »

3° ? Au piont 3 « Rveroastilaoi des perasntotis », le 2d alinéa dneevit le 3e alinéa.

Article 2 - Modification de l'article 5.12 « Revalorisation des prestations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1° ? Le 1er alinéa est modifié et remplacé par les alinéas svtiunas :
« Les patnsietos périodiques d'incapacité et d'invalidité snot revalorisées sur la bsaе de l'évolution anelulne de la vulaer de scievre du piont du régime uquinue Agirc-Arrco.
La roaotasrvlien srea cirpmose etnre et l'évolution de la veualr de srievce du point du régime uunique Agirc-Arrco, en foontcin des marge de leponsbiis sur le régime. »

2° ? Le 2d alinéa deenivt le 3e alinéa.

3° ? À l'avant-dernier alinéa, les mtos « En cas de cngmehaent d'organisme désigné dnas le présent accord, » snot remplacés par les mtos « En cas de chgmenat d'organisme assureur, ». »

Article 3 - Modification de l'article 7 « Garanties complémentaires pour les cadres » relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dooinsistips de l'article 7 susvisé snot modifiées et remplacées par les dsitpssoins snuitaevs :

« Altcrie 7 ? Gnetraais complémentaires puor les ceadrs relanevt d'une part, des ailtecrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmervobe 2017 rtleiaf à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'article 1.3 de l'accord ccilleotf nantaoil de la brcanhe du 24 spmrbbetee 2024 dûment agréé par la cosoimmsn prrtaiae de l'APEC ?.

Le présent aocrd définissant un ebenmlse de gnitaeras mainilmes et obligatoires, les eteenrpsris ont l'obligation de ssruroie un crtonat complémentaire, nmtaoment puor siarasifte à l'obligation d'assurance décollant de l'article 1er de l'ANI du 17 nmvobere 2017 rlietf à la prévoyance des cdears (affectation par priorité de la cototisain 1,50 % sur TA ? chgare eupemylor ecsuvixe ? à la cervtuore d'avantages en cas de décès) ou à tuote ature grntiaae (rente éducation, retne conjoint, frais de santé ?).

Les eypuorelms qui, lros du décès d'un salari, ne jsniuifett pas aoivr sosurict un crntaot complémentaire cotmonaprt le venseremt de la cototiasin susvisée, snot teuns de veres aux ayants dirot du crade décédé une smome égale à tiors fios le paonfld anunel de la sécurité saicole en vugueir lros du décès.

Les ereupomyls ont la possibilité de sriurose un cratont complémentaire arsnust la cuverturoe des caghers pntarelaos et/ ou de slaiares afférents aux prtiasones résultant de la giatnrae cielennvtlonone ? manieitn du srailae ? définie à l'article 6.2 ? Mntiaien de siarale ? de la CCN susvisée, dès le peermir juor d'arrêt de travail. »

(1) L'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soalice et de l'application des suniltpotias de l'accord nntaioal iseriennoonfpesrtl étendu du 17 nrbenvobe 2017 inutsinatt le régime AGIRC-ARRCO de ritteare

complémentaire et de l'accord noiaantl iirteeprnnseosnofl étendu du 17 nvreombe 2017 rtaeilf à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 5 mras 2025 - art. 1)

Article 4 - Durée *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent acorcd est colcnu puor une durée indéterminée. Il purora fraie l'objet d'une révision à la dnemdae de l'une ou l'autre des petiars signataires, suos réserve qu'une damdene motivée siot tnasirmse à canuhce des piatres signataires.

Article 5 - Date d'effet *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent acocrd erntera en viuegur à cepomtr du 1er jeinavr 2025, et ne purora prrnedee eefft anvat le lidemaenn de la plutibaicn de l'arrêté d'extension au Juaronl officiel.

En apptioclan de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les sitoptlunias de l'article 3 du présent aroccd ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à cptmoer de l'agrément de l'accord coelltf du 24 setpebmrre 2024 susvisé, par la cioommissn piitarare dédiée de l'association puor l'emploi des cedras (Apec).

Le présent acorcd srea déposé et frea l'objet d'une ddmneae d'extension à l'initiative de la pratie la puls dgeltniie dnas les cnontidos prévues par le cdoe du travail.

En aipictapoln des doitnispisos de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les priaets saineigtras reaepllpnt que les acocdr d'entreprise ne penuet competorr de cseluas dérogeant à ceills du présent accord, à moins de disoniistpos puls flbrvoeas ou de graeintas au moins équivalentes.

Article 6 - Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

La bchanre pnsnirloeslefoe srutcnuratt les espteerirns etnnart dnas le champ d'application de la présente CCN ICDC 1412 étant composée à 97,5 % d'entreprises de mions de caiqutnne salariés, les diipsstooins du présent annevat ont été rédigées en considération des spécificités de ces etesnripes (source DARES, fcihe sqtstitiaue de brnahce 2022). Par vioe de conséquence, l'adoption des sounpaitits mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiarval ne se jtifsie pas.

Article 7 - Notification.■Dépôt.■Extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent aaennvt sera, conformément aux dsioptnoiiss du cdoe du travail, notifié aux osoagtirinans snaedliyrs représentatives et au treme d'un délai de 15 juros à coetmpr de ctete nfiiocatotn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mulreiels délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Soucieux d'assurer la pérennisation de la rivotaslireon des prioetnats définies par le régime de prévoyance susvisé ;

Considérant l'évolution des catégories oeecjvtbis de salariés dnas les régimes de prévoyance complémentaires,

Les ptienaaerrs scoiaux ont décidé d'encadrer le naiveu detdesis rianoatrseilovs d'une part, et de penndre en cmpote des dosonsipits de l'accord ceticollf clochu le 24 sptembre 2024 rosancsneniat le sutatt de crdae à cntiears catégories de salariés de la barhnce puor le bénéfice de catnereis dtioonisips du régime de prévoyance, d'autre part.

Avenant n° 9 du 22 mai 2025 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA, FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métallurgie,
Syndicats signataires	

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la sécurité sociale, à d'autres mesures utérines ainsi qu'au retour du Royaume-Uni de l'Union européenne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, électrique et électronique (code ICDC 1412), mentionnant l'article 6-3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord collectif national étendu relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dans la convention collective du 27 mars 2006, il est convenu ce qui suit :

Article 1er - Modification de l'article 3 « Participants »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les dispositions de l'article 3 « Participants » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3 Bénéficiaires

Bénéficiaires dont le contrat de travail est en vigueur

Les dispositions du régime de prévoyance de l'accord collectif de prévoyance s'appliquent dans le cas d'ancienneté à tous les salariés cadres et non-cadres, y compris les apprentis, des entreprises relevant du chapitre d'application de l'accord (dénommés ci-après « les salariés »).

Bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue également dans le cas de séjours de longue durée au travail, quelle que soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

? d'un montant de salaire, total ou partiel ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ces indemnités ne couvrent pas les salariés placés en activité partiellement ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est temporairement réduite, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une compensation calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de couverture du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa part de cotisations.

En cas de soumission du contrat de travail non indemnisée supérieure à un mois, les garanties sont suspendues de plein droit.

Pendant la période de suspension des garanties, annexe ci-jointe n'est due au titre de l'intérêt et les arrêts de travail

ou les décès surviennent durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat.

Toutefois, l'adhésion des salariés en congé parental d'éducation peut être maintenue à leur demande au titre des garanties décès et IAD. Ce maintien est réservé que le salarié s'acquitte suel de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

Article 2 - Modification de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les dispositions de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts » sont modifiées comme suit :

« 1. ? Salaire de référence des cotisations

Salariés dont le contrat de travail est en vigueur

Le salaire de référence pour le cas de cotisation sociale est égal à la somme du salaire brut et des primes, additionnées d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et suivis à compter des cotisations sociales, dans la limite des franchises A et B.

Par exemple A, il faut entendre la rémunération initiale dans la limite du plafond de la Sécurité sociale fixé annuellement.

Par exemple B, il faut entendre la rémunération correspondante mentionnée dans la convention collective et 4 fois ce montant.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunérée, le salaire de référence correspond, dans la limite des franchises A et B, au montant de l'indemnisation perçue par les salariés en suspensions du contrat de travail bénéficiant d'un matinée de grève y compris pratiques d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assuré aux cotisations sociales.

Pour les salariés en congé parental d'éducation ayant demandé le maintien des garanties décès et IAD, la base de calcul des cotisations concernant au salaire brut au cours des douze mois précédant la suspension.

2. ? Salaire de référence des prestations

a) Concernant les garanties décès/ IAD, maternité, paternité, adoption et maladie de salariés :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties à la somme du salaire brut dans la A et dans la B perçu au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité temporaire et définitive, et des primes, additionnées d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et suivis à cotisations sociales.

b) Concernant les garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties au salaire brut dans la A et dans la B perçu au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail hors primes, additionnées d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et suivis à cotisations sociales.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire de référence est constitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois employé d'activité.

Si pendant la période de référence le salarié a perçu un revenu de pensionnement et bénéficie du maintien des garanties en cas de soumission du contrat de travail indemnisée visé à l'article 3, le salaire de référence intègre les redevances de remplacement versées par l'employeur.

Pour les salariés en congé panaetrl d'éducation bénéficiant du miteiann des gaienrtas décès et IAD, la période de référence cprsoeroed aux douze mios précédent la sispousnen ou la catisseon du cantrot de travail.

Par tcrhne A, il fuat enrnedte la rémunération iscnitre dnas la ltmiie du pofanld de la sécurité scaloie fixé annuellement.

Par thcarne B, il fuat enrednte la rémunération cpimorse entre le maonntt du ponlfad et 4 fios ce montant.

Si l'invalidité asolgue et définitive ou le décès ne seinrnenuv pas demeientrc après une période d'activité, le silarae de bsaé défini ci-dessus est revalorisé sur la bsaé de l'évolution anllenué de la vluear de sevirce du ponit du régime unuique Agirc-Arrco dnas la limite du fnods de rotoavasrliein puor les pettoiasnrs en ctiapal et soeln l'indice prévu par le conatrt de l'organisme aeuurssr puor les rentes. »

**Article 3 - Modification de l'article 5-11 « Maintien des garanties
Décès – IAD »**

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le peeimrr alinéa de l'article 5-11 « Maiteinn des gnraieats décès ? IAD » est asni modifié :

« Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009, en cas de cnegheamt d'organisme assureur, les gitaraens décès snerot meienntas par l'ancien auessur au prifot des ponsnrees bénéficiant des pinoatterss incapacité ? invalidité à la dtae d'effet de la résiliation du ctaonrt d'assurance. Dnas ce cas, la rletsivairaoon des bsaes de clucal des différentes poteitanrss rveeilat à la currtoueve du rsquie décès est au moins égale à cllee déterminée par le contrat de l'organisme asuresur qui a fiat l'objet d'une résiliation. »

Le snoecd alinéa est supprimé.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent arcocd est cloctu puor une durée indéterminée. Il pruoa faire l'objet d'une révision à la dnmdaee de l'une ou l'autre des praites signataires, suos réserve qu'une denmade motivée siot tasmirsne à ccunhae des periats signataires.

(1) *Aclrtie étendu suos réserve du respect des dnsiotoisips de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavaril qui prévoit naeotmnmt que l'engagement de la révision est réservé aux setginaaris ou adhérents de la ceionntovn ou de l'accord pdeannt une période copaoenrsnrdt à un clcye électoral mias qu'il est eintuse ouervt à l'ensemble des oirasingnoas représentatives dnas le cahmp d'application de la convoitnn ou de l'accord.*
(Arrêté du 12 stepmrbee 2025 - art. 1)

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent accrod erernta en veugir à cepotmr du 1er jleilut 2025.

Le présent arcocd srea déposé et frea l'objet d'une dmadnee d'extension à l'initiative de la ptiae la puls dnlgieite dnas les ciodotinns prévues par le cdoe du travail.

En atialipocpn des dtosoisinips de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les parties saeganirtis rlappneet que les acdcors d'entreprise ne pneeuvt ceropomtr de cuslaes dérogeant à cleles du présent accord, à mnios de diosintpsios puls fvberlaaos ou de geniatars au moins équivalentes.

Article 6 - Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

La bncarhe pfsneoiorsnllée sarruuncttt les eseertpirns earntnt dnas le camhp d'application de la présente CCN ICDC 1412 étant composée à 97,5 % d'entreprises de monis de cnintque salariés, les doiisoptnsis du présent anveat ont été rédigées en considération des spécificités de ces epitrenerss (source DARES, fcihe sqsttiauite de brnchae 2022). Par vioe de conséquence, l'adoption des soiptltniaus mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvraial ne se jifisute pas.

Article 7 - Notification.■Dépôt.■Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aeanvt sera, conformément aux diopstsniios du cdoe du travail, notifié aux ooaiigstranns saidyncnls représentatives et au terme d'un délai de 15 juros à cmtoper de cette naitifocotin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrlrueis délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent anveat à l'accord de prévoyance du 27 mras 2006 de la brchane des eipnetserrs d'installation snas fabrication, y cormpis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, firriguiquoq et cexones a puor oebjt de mrtete en conformité ldeit arccod aevc la dnctroie adstiatnmüivre rtlievae au tanietrmet soiacl du feiecnnnamt pratnaol de la prévoyance complémentaire clitoelcve et ooibtiagre en cas de ssuopsienn du ctroant de travail.

Soucieux de gatnirar le metianin du régime saociel et fsacil de faveur, les prieteranas suacoix ont décidé de préciser les règles raiveetls au metianin des ganarteis prévoyance en cas de sseisnoupn du ctnaort de tarval indemnisée aifn que les gtaeairns meiss en plcae cnensevort luer caractère ccetlolif et obligatoire.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 29 du 1 juillet 2002 relatif aux salaires et valeur du point au 1er juillet 2002

Signataires	
Patrons signataires	Fédération du bâtiment ; CAPEB.
Syndicats signataires	CFDT.

Article - Salaires et valeur du point au 1er juillet 2002

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

Alcrite 1er

Conformément aux dinossptois de l'article 3.4 de la cenontovin clevloitce niatnoae des enesrtperis d'installation snas fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéraulique, thermique, firifiurqgoe et connexes, le présent annavet fxie les silaeras eatnrt dnas son cahmp d'application.

Alircte 2

Les eolmips concernés snot cuex repirs par le cpatrihe XI de la cnoovenitn collective.

Ariltce 3

La glirle des sialaers mniumax conneolvtnnies est réévaluée.

La PPCA est supprimée.

Ctete nlovulee glirle des sraeials miuminax coenintnvelnos vuat bsae 100 à dater du 1er jileut 2002.
Alcrite 4

La velaur du pnoit à pnerdre en considération puor l'application de l'article 4.3 de la cnevotonin raieltf à l'astreinte est fixée à 6 Euros.

Article 5

Conformément à l'article 3.6 de la cienovnton clvitoclee niolaante modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vauler à prrnede en considération puor cclleuar l'assiette des prmies d'ancienneté reste fixée à 4,94 Eruos (avenant du 1er stberempe 2001).

Fiat à Paris, le 1er julelit 2002.

Grllie des siealras au 1er jeulilt 2002

(1) SALRAIE miiamnl graanti mnsueel (base 151,667 heures)
(en euros)

(2) SILRAAE miaimnl ganatri mesenul (base 151,667 heures)
(en francs)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	(1)	(2)
I	A	176	1 174,34	7 703,17
	B	181	1 177,34	7 722,84
	C	186	1 180,34	7 742,52
	A	195	1 183,34	7 762,20
II	B	205	1 186,34	7 781,88
	C	210	1 189,34	7 801,56
	A	225	1 237,65	8 118,45
III	B	235	1 292,61	8 478,97
	C	245	1 347,57	8 839,48
IV	A	260	1 430,17	9 381,30
	B	280	1 540,08	10 102,26
	C	300	1 650,15	10 824,27
V	A	320	1 753,77	11 503,98
	B	340	1 863,54	12 224,02
	C	365	2 000,44	13 122,03

	A	390	2 137,49	14 021,02
VI	B	430	2 356,71	15 459,00
	C	460	2 521,05	16 537,00
	A	500	2 740,42	17 975,98
	B	600	3 288,48	21 571,01
VII	C	700	3 836,53	25 165,99

Avenant n° 51 du 15 avril 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Conformément aux dispositions de l'article 3. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation dans la fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, électrique et connexes, le présent arrêté fixe les salaires ératnt dans son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les élémcis concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

La grille des salaires minima connus au 1er janvier 2010 est réévaluée à 2% au 1er avril 2010 :

? au 1er avril 2010 : + 0,7 % pour les salariés classés III B 235 à

VII C 700 ;
? au 1er juillet 2010 : + 0,3 % pour les salariés classés I A 176 à III A 225.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les parties sauront cenvioennt de se réunir en décembre 2010 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minimas connus à la hausse.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4. 2 de la convention relative à l'astreinte reste fixée à 8,50 ?.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Conformément à l'article 3. 6 de la convention collective modifiée par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 ? (avenant du 1er septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent arrêté sont applicables à tous les emplois de la branche privée ; en conséquence, aucune exception de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima connus au 1er avril 2010

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garni mensuel basé sur 151,67 heures
I	A	176	1 348
	B	181	1 353
	C	186	1 357
II	A	195	1 359
	B	205	1 362
	C	210	1 366
III	A	225	1 384
	B	235	1 444
	C	245	1 506
IV	A	260	1 597
	B	280	1 719
	C	300	1 842
V	A	320	1 953
	B	340	2 074
	C	365	2 227
VI (1)	A	370	1 980
	B	375	2 121
	C	380	2 273
VI	A	390	2 436
	B	430	2 700
	C	460	2 991
VII	A	500	3 330
	B	600	3 783
	C	700	4 485

(1) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux niveaux diplômés (voir article 10. 2 de la convention collective nationale).

? ancienneté : 4, 94 ? ;
? atnsierte : 8, 50 ?.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mmuinim gatrani mneeuusl base 151, 67 hreeus
I	A	176	1 352
	B	181	1 357
	C	186	1 361
II	A	195	1 363
	B	205	1 366
	C	210	1 370
III	A	225	1 388
	B	235	1 444
	C	245	1 506
IV	A	260	1 597
	B	280	1 719
	C	300	1 842
V	A	320	1 953
	B	340	2 074
	C	365	2 227
VI (1)	A	370	1 980
	B	375	2 121
	C	380	2 273
VI	A	390	2 436
	B	430	2 700
	C	460	2 991
VII	A	500	3 330
	B	600	3 783
	C	700	4 485

(1) Les ctioeefcfns 370, 375 et 380 csdroneenpt aux jneees diplômés (voir artclie 10. 2 de la cnvtoonien cctelivole nationale).

? ancienneté : 4, 94 ? ;
? ainttrese : 8, 50 ?.

Valeur des pions puor calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

Avenant n 55 du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FM CGC ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dsipoiontss de l'article 3.4 de la ctovnnieon cvilloce naiatlon des eerinrsepts d'installation snas fabrication, y cipomrs entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, foirfrurgiqie et connexes, le présent aenvant fxie les slaaeris etrannt dnas son camhp d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les emiplos concernés snot cuex rirpes par le cihrtpae XI de la cevonotnin collective.

Article 3 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La gillre des saarleis mminia conoeltinnvens réévaluée est alcppailbe à ctoempr du 1er jneair 2012.

Article 4 - Clause de revoyure En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peeratinars scouaix coeninevnnt de se reivor en stbmpreeee 2012 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à ctete dtae et d'envisager un éventuel réajustement des sileraas mnimia cnvleitnoeons à la hausse.

Article 5 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 jleuit 2008, la vaelur du pnoit à pdrrree en considération puor l'application de l'article 4.2 de la ctnoonevin reitalf à l'astreinte reste fixée à 8,50 ?.

Article 6 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément à l'article 3.6 de la cnenviton clcvlotiee noaailne modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vluaer à pderrne en considération puor culalecr l'assiette des pimers d'ancienneté rtese fixée à 4,94 ? (avenant du 1er smeerpbe

Les dispoistinos des acteils 5 et 6 du présent anaevnt snot opaeospbls à tuteos les eiresertpns de la brahnce plorsensinfeole ; en conséquence, acnuee ereprsite de la brhnace ne puet déroger à ces dioossitipns dnas un snes mions fablavroe aux salariés.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire miimum gntarai museenl (base 151,67 heures)	Forfait annuel heeours (base 1 607 heures)	Forfait annuel juors (218 jours)
I	A	176	1 405,00		
	B	181	1 410,00		
	C	186	1 415,00		
II	A	195	1 420,00		
	B	205	1 425,00		
	C	210	1 430,00		
III	A	225	1 435,00		
	B	235	1 481,71		
	C	245	1 545,34		
IV	A	260	1 638,71		
	B	280	1 763,90		
	C	300	1 890,11		
V	A	320	2 004,01		
	B	340	2 128,17		
	C	365	2 285,17		
VI (*)	A	370	2 031,72	24 380,64	28 037,74
	B	375	2 176,40	26 116,80	30 034,32
	C	380	2 332,37	27 988,44	32 186,71
VI	A	390	2 499,63	29 995,56	34 494,89
	B	430	2 770,52	33 246,24	38 233,18
	C	460	3 069,13	36 829,56	42 353,99
VII	A	500	3 416,98	41 003,76	47 154,32
	B	600	3 881,81	46 581,72	53 568,98
	C	700	4 602,15	55 225,80	63 509,67

(*) Les ciitcefefons 370,375 et 380 conseprdreont aux jeunes diplômés (voir aitlrce 10.2 de la coievonntn clvoceltie nationale).

Valeur des pitons puor claud de l'ancienneté et de l'astreinte :

? ancienneté : 4,94 ;
? antietse : 8,50 ?.

Avenants n° 56 et n° 57 du 7 février 2013 relatif aux salaires minima et aux primes

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Les aeatnvns n° 56 et n° 57 fnmoret un tuot indivisible. Les stgniraes des siadcyns de salariés et de l'organisation prtonalae dniovot pertor sur les duex teetxs et non sur seuemnlt l'un d'entre eux. De même, en cas d'opposition de la majorité des stiyncads de salariés, celle-ci dvera oigaiebrelnmot ptoer sur les duex texets et ne pruora pas pteorr sur sumleeent l'un d'entre eux, la pritae praotanle ne désirant s'engager qu'à la cidinoton que les duex txetes sneiot acceptés par les syacndis de salariés, snas qu'aucun d'entre eux ne siot frappé d'opposition.

Avenant n° 56 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte

Article 1er
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Conformément aux dnotiisospis de l'article 3.4 de la coionentvn coilctvele nnaailote des erpsieents d'installation snas fabrication, y cpoirms entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqgrifruioie et connexes, le présent avenant fxie les siaerlas eatnnrt dnas son champ d'application.

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Les epiomls concernés snot cuex rrepis par le crthiape XI de la coivntoenn collective.

Article 3
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

La gilrlle des slraeias minima cnottvneineonls réévaluée est alplcipiabe à cpemtor du 1er jvenair 2013.

Article 4
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

La valuer du ponit à prrdnee en considération puor l'application de l'article 4.2 de la cotenvnoin clvitoecle rlitaef à l'astreinte est fixée à 10,20 ? à cmteopr du 1er jainevr 2013.

Article 5
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Conformément à l'article 3.6 de la ceonvitnon cotclelvie nolnitaee

modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la velaur à prendre en considération puor caeclur l'assiette des pmries d'ancienneté rsete fixée à 4,94 ? (avenant du 1er sermpthebe 2001).

Les dtinpsooiiss des atleicrs 4 et 5 du présent anvaent snot obloasppes à touets les eprnsierets de la bnhcare plsflsinneoree ; en conséquence, aucnue ernritsepe de la bhcarme ne puet déroger à ces dipinoitoss dnas un snes mions frbloavae aux salariés.

Grille des seraalis miinma cionvnetnonels au 1er jviaenr 2013

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire mnmuim garanti meeunsl (base 151,667 heures)	Forfait annuel heures (base 1 607 heures)	Forfait aeunnl jours (base 218 jours)
I	A	176	1 461,00		
	B	181	1 468,00		
	C	186	1 475,00		
II	A	195	1 482,00		
	B	205	1 489,00		
	C	210	1 496,00		
III	A	225	1 503,00		
	B	235	1 540,98		
	C	245	1 607,15		
IV	A	260	1 704,26		
	B	280	1 834,46		
	C	300	1 965,71		
V	A	320	2 084,17		
	B	340	2 213,30		
	C	365	2 376,58		
VI (*)	A	370	2 068,29	24 819,48	28 542,40
	B	375	2 215,58	26 586,96	30 575,00
	C	380	2 374,35	28 492,20	32 766,03
VI	A	390	2 529,63	30 355,56	34 908,89
	B	430	2 820,39	33 844,68	38 921,38
	C	460	3 124,37	37 492,44	43 116,31
VII	A	500	3 478,49	41 741,88	48 003,16
	B	600	3 951,68	47 420,16	54 533,18
	C	700	4 684,99	56 219,88	64 652,86

(*) Les coinfeftiecs 370,375 et 380 coerorpennsdt aux jeenus diplômés (voir art. X. 2 de la cnovinoetn cecitvole nationale).

Valeur des pntois puor caulcl de l'ancienneté et de l'astreinte :
Ancienneté : 4,94 ? ;
Astreinte : 10,20 ?.

« Durée du traival » de la cinoveotnn ctceilolve nianolate est rédigé cmome siut (annule et rpcmalee l'article 4.1 de la cinnoteveon cielvcole modifié par l'avenant n° 39 du 27 mras 2006) :

Avenant n 57

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Le présent aneanvt s'applique aux ersonneeps raelevnt du cahmp d'application défini par la cnioonetvn cvolteice nnaaoitie des eneptrises d'installation snas fabrication, y ciomprs entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fiirrioguge et cenoxens (idcc 1412).

Article 2 - Suppression du paragraphe 4.1.4 relatif au repos compensateur obligatoire
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Le pprarhgaae 4.1.4 de l'article 4.1 « Hruees supplémentaires » rtaeilf au rpeos ctopesameun otagoiblrie est supprimé.
A cpmoetr de la dtae d'entrée en vuiger du présent avenant, l'article 4.1 « Hreeus supplémentaires », fnrguait au cirthape IV

« Atlrce 4.1
Heures supplémentaires

Les eespernrts pneuvet rrcieuor à des hreues supplémentaires dnas les limites fixées ci-après.

4.1.1. Définition

Les heerus supplémentaires snot celles aciceomlps au-delà de la durée légale du travail. Le piaement majoré de ces herues supplémentaires est appliqué conformément aux dinoositisps légales. Puor les etspeernis de puls de 20 salariés, les hereus supplémentaires snot majorées sloen les tuax impératifs svnauits : 25 % puor les 8 premières heerus et 50 % puor les suivantes.

4.1.2. Cnteoingnt aeunnl

Le cnenontgnt anunel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.
Au-delà du cncntioegt aennul défini ci-dessus, les heures supplémentaires rneudes inévitables par les nécessités du sivre ce ne prnuort être effectuées qu'après avis des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du pnesrneol et aocrcd de l'inspection du travail.

4.1.3. Reops de rcpemmeanlet

Par dérogation aux dinsioisopts de l'article L. 3121-22 du cdoe du taival rielvaets au pеeimant des hueres supplémentaires, les eestipnrs penevut chsiior de rlemacepr le pnaieent de tuot ou prtaie des herues supplémentaires et des mtoioarnajs par un reops cmnepauosetr équivalent dnas les cotndions prévues par l'article L. 3121-24 du cdoe du travail.

Dans ctete hypothèse, l'employeur détermine, après ciatstoulnon des représentants du pnneosrel s'il en eitxse :

? le caractère iidvndeil ou cctoieiff de la cosnrovein en tmepls de roeps ;
? la ou les périodes de l'année pendant luleleqess les herues supplémentaires snoert cetnevrios en tpmes de rpoes ;
? éventuellement le nbomre miimum d'heures supplémentaires qui sroent cnivteoers en tpmes de repos.
Les hruees supplémentaires cterieonvs en reops ne s'imputent pas sur le ctineongnt aneunl d'heures supplémentaires correspondant.
Le roeps de rmeeelapcmt est pirs dnas les connoitdis sniaveuts :

Avenant n° 59 du 28 avril 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mai 2014

Signataires

Patrons signataires	La SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FMGM CDFT ; La FSNM CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément aux dipistsioons de l'article 3.4 de la coioenntvn cloticleva nnoliatae des erpenritses d'installatio nsas fabrication, y cmipros entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqgfuirroie et connexes, le présent aeannvt fxie les slaerias enartnt dnas son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les emolpis concernés snot cuex rerips par le graphite XI de la cnoonviten collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

La grrille des saaleris minima cvenonntneilos réévaluée est acppilable à comtepr du 1er mai 2014.

? par demi-journée de taairvl efciteff ou par journée entière dnas un délai de 3 mios sunivat l'ouverture du droit, suaf acocrd d'entreprise puls flavrbaoe ;

? les deats de repos snot fixées par aorccd ernte l'employeur et le salariés ; à défaut d'accord, l'employeur est tneu de reeptcsr un délai de prévenance mmuiiinm de 2 semaines. »

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Le présent anaevnt est cclonu puor une durée indéterminée. Il proruia être dénoncé dnas les cionidnnts prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Le présent anveant sera, conformément aux disopisiotns du cdoe du travail, notifié aux oarigotasnins saynldeics représentatives et, au temre d'un délai de 15 jruos à cmtpeor de cette nofotciian et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la docetriin générale du travail. Le présent ananevt frea l'objet d'une denmdae d'extension dnas les cidtnionos fixées par le cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Les dponisstois du présent avenant ernnetort en vieguur le pieermr juor du mios svnauit cluei où les formalités de dépôt arount été accomplies.

Article 4 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

A ttire exceptionnel, les peernatiars sicoaux cnvnoneinet de se reiovr en sertbpeme 2014 afn d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette dtae et d'envisager un éventuel réajustement des siaarles mniima conventionnels

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la vluauer du ponit à pdrerne en considération puor l'application de l'article 4.2 de la cenioonvtn clcvioete naaiotnle retlaif à l'astreinte rtsee fixée à 10,20%.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément à l'article 3.6 de la cnteoovnn clicvtoolee nationale, modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la veluar à pnerrde en considération puor ceulaclr l'assiette des pmiers d'ancienneté rtese fixée à 4,94 ? (avenant du 1er sebmptere 2001).

Les diniitopsoss des arctleis 5 et 6 du présent avnaent snot opbaeoplss à teuots les esenperirts de la bhcrae plinslnsrofeee ; en conséquence, aucnue epriertnse de la barcnhe ne puet déroger à ces dooisisnptis dnas un snes mnios fvblaore aux salariés.

Grille des sliaares mmiina coevnnlnotnies au 1er mai 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire miimum garanti mseenul (base 151,667 heures)	Forfait anuenl hruees (base 1 607 heures)	Forfait anunel jorus (218 jours)
I	A B C	176 181 186	1 475,42 1 482,42 1 489,42		

II	A B C	195 205 210	1 496,42 1 503,42 1 510,42		
III	A B C	225 235 245	1 517,42 1 553,31 1 620,01		
IV	A B C	260 280 300	1 717,89 1 849,14 1 981,44		
V	A B C	320 340 365	2 100,84 2 231,01 2 395,59		
VI (*)	A B C	370 375 380	2 084,84 2 233,30 2 393,34	25 018,08 26 799,60 28 720,08	28 770,79 30 819,54 33 028,09
VI	A B C	390 430 460	2 549,87 2 842,95 3 149,36	30 598,44 34 115,40 37 792,32	35 188,21 39 232,71 43 461,17
VII	A B C	500 600 700	3 506,32 3 983,29 4 722,47	42 075,84 47 799,48 56 669,64	48 387,22 54 969,40 65 170,09

(*) Les ciiftcefneos 370,375 et 380 cspodorrennet aux jnuees diplômés (voir l'article 10.2 de la cnonteivon ctollivcee nationale).

Valeur des ptnios puor le ccual de l'ancienneté et de l'astreinte :

? ancienneté : 4,94 ? ;
? atirnsete : 10,20 ?.

Avenant n° 60 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FCM FO ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La FM CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Conformément aux dnooipitssis de l'article 3.4 de la connotvein celilotvce nnialtoae des eneiptresrs d'installation snas fabrication, y cpimors entretien, réparation, dépannage de matériels aéraulique, thermique, fuifgqrrio et connexes, le présent avneant fxie les searalis eantnrt dnas son cmhap d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les epoilms concernés snot cuex ropies par le carhptie XI de la cotoneivnn collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La gilrlle des saaierls mmiina cnentnnolivoes réévaluée est allaippbce à cepomtr du 1er mras 2016.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la vluver du pinot à penrrde en considération puor l'application de l'article 4.2 de la ctninooven rtaeil à l'astreinte rsete fixée à 10,20 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Conformément à l'article 3.6 de la conovinten cyllecoite noalaitne modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vaelur à pdrrere en considération puor cclulaer l'assiette des primes d'ancienneté rstee fixée à 4,94 ? (avenant du 1er sermbetpe 2001).

Les dotoipsiinss des aitelrcs 4 et 5 du présent anaenvt snot opebpaslos à tuoets les estnpreeirs de la bhcnare plnsofenseloire ; en conséquence, acuune ersprtneie de la bcahnre ne puet déroger à ces dioispisotns dnas un snes minos flbvoraee aux salariés.

Grille des searials miimna ctievnnoennos au 1er mras 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire mmuiinm garanti mesneul (base 151,667 heures)	Forfait anenul en hreeus (base 1 607 heures)	Forfait aenunl en jorus (218 jours)
	A	176	1 487,22		
I	B	181	1 494,28		
	C	186	1 501,34		
	A	195	1 508,39		
II	B	205	1 515,45		
	C	210	1 522,50		

	A	225	1 529,56		
III	B	235	1 565,74		
	C	245	1 632,97		
	A	260	1 731,63		
IV	B	280	1 863,93		
	C	300	1 997,29		
	A	320	2 117,65		
V	B	340	2 248,86		
	C	365	2 414,75		
	A	370	2 112,02	25 344,24	29 145,88
VI (*)	B	375	2 262,43	27 149,16	31 221,53
	C	380	2 424,55	29 094,60	33 458,79
	A	390	2 583,12	30 997,44	35 647,06
VI	B	430	2 880,02	34 560,24	39 744,28
	C	460	3 190,43	38 285,16	44 027,93
	A	500	3 552,04	42 624,48	49 018,15
VII	B	600	4 035,24	48 422,88	55 686,31
	C	700	4 784,05	57 408,60	66 019,89

(*) Les ccfioitefnes 370,375 et 380 coesrrnenpodt aux jenues diplômés (voir l'article 10.2 de la cvtenonion cltcilevoe nationale).

Valeurs des potins puor le cucall de l'ancienneté et de l'astreinte :

? ancienneté : 4,94 ;
 ? astreinte : 10,20 ?.
 Fait à Paris, le 10 février 2016.
 (Suivent les signatures.)

Avenant n° 62 du 1er février 2017 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Conformément aux disnitooipss de l'article 3.4 de la cntioevnon ccotieville lnnoiaate des eresnirtpes d'installation snas fabrication, y crmoips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, ffiroriguique et connexes, le présent aneavnt fxie les saialers etnrnat dnas son chmap d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les elmiops concernés snot cuex rrepis par le chairpte XI de la ctnvoenion collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

La gllire des srelaais mmiina cloneevnnitons réévaluée est aipapcble à cmpetor du 1er mras 2017.

Article 4 *En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la vlaeur du pniot à prredne en considération puor l'application de l'article 4.2 de la cvoinetonn retialf à l'astreinte, rtsee fixée à 10,20 ?.

Article 5 *En vigueur étendu en date du 1 mars 2017*

Conformément à l'article III.6 de la cnovotinen cvoltiecle noatanile modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valuer à pdnrere en considération puor clcaeulr l'assiette des premis d'ancienneté rsete fixée à 4,94 ? (avenant du 1er smteerbpe 2001).

Les dooinssipits des alcitres 4 et 5 du présent aeannvt snot oaplespobs à ttoeus les etpeiserrns de la bhrnace professionnelle?; en conséquence, acunue esenriptre de la bhanrce ne puet déroger à ces dioiosnistps dnas un snes monis farlbaove aux salariés.

N.B. : ci-joint, grille complète des slaireas minima.

Grille des salerias mimina ctvneelioonnns au 1er mras 2017
(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire miunmim gatanri menseul (base 151,667 heures)	Forfait aennul heuers (base 1?607 heures)	Forfait aenunl jruos (base 218 jours)
I	A	176	1?510,00		
	B	181	1?517,00		
	C	186	1?524,00		
II	A	195	1?531,00		
	B	205	1?538,00		
	C	210	1?545,00		

III	A	225	1?552,00		
	B	235	1?581,40		
	C	245	1?649,30		
IV	A	260	1?748,95		
	B	280	1?882,57		
	C	300	2?017,26		
V	A	320	2?138,83		
	B	340	2?271,35		
	C	365	2?438,90		
VI (*)	A	370	2?133,14	25?597,68	29?437,33
	B	375	2?285,05	27?420,60	31?533,69
	C	380	2?448,80	29?385,60	33?793,44
VI	A	390	2?608,95	31?307,40	36?003,51
	B	430	2?908,82	34?905,84	40?141,72
	C	460	3?222,33	38?667,96	44?468,15
VII	A	500	3?587,56	43?050,72	49?508,33
	B	600	4?075,59	48?907,08	56?243,14
	C	700	4?831,89	57?982,68	66?680,08

(*) Les ceiftonifces 370, 375 et 380 csrnedroepnot aux jeenus diplômés (voir atlcrie 10.2 de la cieotnonvn collectve nationale).

? ancienneté : 4,94 ??;
? asnrettie : 10,20 ?.

Valeur des ptinos puor cacull de l'ancienneté et de l'astreinte :

Avenant n° 64 du 13 février 2018 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément aux dnoosisitpis de l'article III.4 de la cooetvnnn cieclotlvne ninatloae des ersenrtpeis d'installation snas fabrication, y cpmors entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqgrfoiurie et connexes, le présent avneant fxie les silearas eartnt dnas son cmahp d'application.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les eliopms concernés snot cuex rrpeis par le ciapatre XI de la cvoinent collective.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La grile des saielrs mmniaia cnotvneeoinnls réévaluée est aiapplcble à cmpetor du 1er mras 2018.

Article 4 - Clause de revoyure En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les peirtraneas sucaoix cviennoennt de se rivoer en sermtelbe 2018 ainf d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cttee date, et d'envisager un éventuel réajustement des seaalirs mniima ctnonevielns à la hausse.

Article 5 En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la vaelur du pinot à pnderre en considération puor l'application de l'article IV. 2 de la coivontenn rilafet à l'astreinte, retse fixée à 10,20 ?.

Article 6 En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément à l'article III. 6 de la coninvoetn cloicvtlee ntnlaioae modifiée par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vaeulr à pnedre en considération puor celalcur l'assiette des pmeris d'ancienneté rste fixée à 4,94 ? (avenant du 1er sbetempre 2001).

Les dostnoiispis des artciels 5 et 6 du présent avnanet snot ospeoalpbz à teouts les esriprtees de la bnahrce peiolrnnfsosele ; en conséquence, ancue eirsenrtpe de la brchnae ne puet déroger à ces dtssopinoiis dnas un snes mnios fovblarae aux salariés. (1)

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leu de prévoir des diotisosins spécifiques aux ereristneps de mnois de 50 salariés. N. ? B. : ci-joint, grlie complète des saairles minima.

Grille des sielaras miimna ctneoeivnonnl au 1er mras 2018

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mniumim garanti mseunul (base 151,667 heures)	Forfait annuel en hruees (base 1 ? 607 heures)	Forfait annuel en juors (base 218 jours)
I	A	176	1 529,63		
	B	181	1 536,72		
	C	186	1 543,81		

II	A B C	195 205 210	1 550,90 1 557,99 1 565,08		
III	A B C	225 235 245	1 572,18 1 601,96 1 670,74		
IV	A B C	260 280 300	1 771,69 1 907,04 2 043,48		
V	A B C	320 340 365	2 166,63 2 300,88 2 470,61		
VI (*)	A B C	370 375 380	2 160,87 2 314,76 2 480,63	25 930,44 27 777,12 29 767,56	29 820,01 31 943,69 34 232,69
VI	A B C	390 430 460	2 642,87 2 946,63 3 264,22	31 714,44 35 359,56 39 170,64	36 471,61 40 663,49 45 046,24
VII	A B C	500 600 700	3 634,20 4 128,57 4 894,70	43 610,40 49 542,84 58 736,40	50 151,96 56 974,27 67 546,86

(*) Les cotisations 370,375 et 380 sont prises en compte pour les jeunes diplômés (voir article X. 2 de la convention collective nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :
? ancienneté : 4,94 ;
? astreinte : 10,20 .

(1) Compte tenu du niveau d'ancienneté des nouveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 mars 2017, les termes « en conséquence, aucune enveloppe (?) dans un sens moins favorable aux salariés » sont

Avenant n° 66 du 20 mars 2019 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Conformément aux dispositions de l'article III. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation dans la fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, électrique et connexes, le présent avenant fixe les salaires dans son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Les points concernés sont ceux retenus par le chapitre XI de la convention collective nationale.

exclus de l'extension. En effet, dès lors que les situations possèdent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par l'utilisation des compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité d'astreinte) et qu'elles démontrent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

La grille des salaires minimaux conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1er avril 2019.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV. 2 de la convention collective nationale relative à l'astreinte, reste fixée à 10,20 .

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Conformément à l'article III. 6 de la convention collective nationale modifiée par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté est fixée à 5 .

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent arrêté sont appliquées à toutes les entreprises de la branche pétrochimique ; en conséquence, aucune exception de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Grille des salaires minimaux conventionnels au 1er avril 2019

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel (base 151,667 heures)	Forfait annuel en heures (base 1 607 heures)	Forfait annuel en jours (base 218 jours)
--------	---------	-------------	---	--	--

I	A B C	176 181 186	1 558,69 ? 1 565,92 ? 1 573,14 ?		
II	A B C	195 205 210	1 580,37 ? 1 587,59 ? 1 594,82 ?		
III	A B C	225 235 245	1 602,05 ? 1 632,40 ? 1 702,48 ?		
IV	A B C	260 280 300	1 805,35 ? 1 943,27 ? 2 082,31 ?		
V	A B C	320 340 365	2 207,80 ? 2 344,60 ? 2 517,55 ?		
VI (*)	A B C	370 375 380	2 201,93 ? 2 358,74 ? 2 527,76 ?	26 423,12 ? 28 304,89 ? 30 333,14 ?	30 386,59 ? 32 550,62 ? 34 883,11 ?
VI	A B C	390 430 460	2 693,08 ? 3 002,62 ? 3 326,24 ?	32 317,01 ? 36 031,39 ? 39 914,88 ?	37 164,57 ? 41 436,10 ? 45 902,12 ?
VII	A B C	500 600 700	3 703,25 ? 4 207,01 ? 4 987,70 ?	44 439,00 ? 50 484,15 ? 59 852,39 ?	51 104,85 ? 58 056,78 ? 68 830,25 ?

(*) Les cofcintiefes 370,375 et 380 csnrponderoet aux jueens diplômés (voir altcire X-2 de la ctivnnoen collevicte nationale).

Valeur des ptonis puor caulcl de l'ancienneté et de l'astreinte :
 ? ancienneté : 5,00 ? ;
 ? anertsite : 10,20 ?.

(1) Ctmope tneu du neovul odncroennmenat des neviaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srbeemptee 2017, alinéa elxcu de l'extension. En effet, dès lors que les sinuitltaops cenntnoleeilnvos de brahnce vniset une grile

siaarllae (comportant une asiettse qui intègre des compléments de salaire) et par delrilus des premis et qu'elles dpoiesnst qu'on ne puet y déroger dnas un snes moins favorable, celles-ci ne pvnueet aiovrr puor ojbet et légalement puor eefft de fiare olsbtcae à la cnocsiuoln d'accords d'entreprise sur le fneenodmt des diiinssootps de l'article L. 2253-3 du cdoe du taivavl et dnas les damienos tles que définis par ces mêmes dispositions.
 (Arrêté du 30 obtrcoie 2019 - art. 1)

Avenant n 67 du 21 janvier 2020 relatif à la fixation des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conformément aux dootsiniipss de l'article 3.4 « Slaries » de la covninoton ciletclove ntloainae des eenprteriss d'installation snas fabrication, y cmopirs entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, forrqfiiie et connexes, le présent aennvat fxie les sieralas ernant dnas son cmahp d'application.

Les elopims concernés snot cuex rrepis par le citphrae XI « Cliaosnsctaifls » de la cnontveion colticvlee nationale.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La grille des searails mimina coevntolinens est réévaluée de + 1,7 % sur l'ensemble des cnitfoceifes ; elle est aipllcbae à comptper du 1er mras 2020.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020
Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des dtnssiioips spécifiques aux eprneiesrts de mnios de 50 salariés.
N.B. : ci-joint, gllrie complète des sieaarls minima.

Grille des saialres mnmiia cloveeinontnns au 1er mras 2020

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum gtaanri mensuel base 151,667 heures	Forfait aneunl heures Base 1?607 heures	Forfait aennul jours Base 218 jours
I	A	176	1 585,19 ?		
	B	181	1 592,54 ?		
	C	186	1 599,89 ?		
II	A	195	1 607,23 ?		
	B	205	1 614,58 ?		
	C	210	1 621,93 ?		
III	A	225	1 629,29 ?		
	B	235	1 660,15 ?		
	C	245	1 731,43 ?		

IV	A	260	1 836,04 ?		
	B	280	1 976,31 ?		
	C	300	2 117,71 ?		
V	A	320	2 245,33 ?		
	B	340	2 384,45 ?		
	C	365	2 560,35 ?		
VI*	A	370	2 239,36 ?	26 872,31 ?	30 903,16 ?
	B	375	2 398,84 ?	28 786,07 ?	33 103,98 ?
	C	380	2 570,73 ?	30 848,81 ?	35 476,12 ?
VI	A	390	2 738,87 ?	32 866,40 ?	37 796,37 ?
	B	430	3 053,66 ?	36 643,93 ?	42 140,51 ?
	C	460	3 382,79 ?	40 593,44 ?	46 682,45 ?
VII	A	500	3 766,21 ?	45 194,46 ?	51 973,63 ?
	B	600	4 278,53 ?	51 342,38 ?	59 043,75 ?
	C	700	5 072,49 ?	60 869,88 ?	70 000,36 ?

* Les ctefeincoifs 370, 375 et 380 cdesonrnreopt aux jeunes diplômés (voir atclrie 10.2 de la cntveoinon cvlitlocee nationale).

Avenant n° 68 du 11 février 2021 relatif à la fixation des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Conformément aux diiontoposs de l'article III-4 « Sraelias » de la coinnvoten ctlelocive noalitne des eetrsirpens d'installation snas fabrication, y cirmops entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, firoiurqfie et connexes, le présent anveant fxie les saialres ernatnt dnas son camhp d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les eomlpis concernés snot cuex reiprs par le critphae XI « Cicioiaafslsnts » de la coevtnnoin cltocviele nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

La grllie des selraais minmia cnienotonelvns est réévaluée de + 1 % sur l'ensemble des cncfeetfiios ; elle est aipbalclpe à cmtoepr du 1er mras 2021.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Comp te tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des dtiipsssoions spéciifiques aux esrierntpes de minos de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Annexe

Grille des saerlaais mnmiia cnovinngleent au 1er mras 2021

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mmiimum ganatri meeusnl bsaé 151,667 heures	Forfait aunnel heures base 1?607 heures	Forfait anunel jours base 218 jours
I	A	176	1 601,04		
	B	181	1 608,46		
	C	186	1 615,88		
II	A	195	1 623,31		
	B	205	1 630,73		
	C	210	1 638,15		
III	A	225	1 645,58		
	B	235	1 676,75		
	C	245	1 748,74		
IV	A	260	1 854,40		
	B	280	1 996,07		
	C	300	2 138,88		
V	A	320	2 267,78		
	B	340	2 408,30		
	C	365	2 585,95		

VI*	A	370	2 261,75	27 141,03	31 212,19
	B	375	2 422,83	29 073,93	33 435,02
	C	380	2 596,44	31 157,30	35 830,89
VI	A	390	2 766,26	33 195,07	38 174,33
	B	430	3 084,20	37 010,36	42 561,92
	C	460	3 416,61	40 999,37	47 149,28
VII	A	500	3 803,87	45 646,41	52 493,37
	B	600	4 321,32	51 855,81	59 634,18
	C	700	5 123,22	61 478,58	70 700,37

* Les cfoictienfes 370, 375 et 380 consedprroent aux jeuens diplômés (voir atcrlie X.2 de la cntvneooin cvetclloie nationale).

Avenant n°69 du 18 janvier 2022 relatif à la fixation des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dtnissioops de l'article III-4 « Saerlais » de la covitonenn celltvcoie naatnloe des eeprsitenrs d'installation snas fabrication, y crmoips entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fruoifgqriie et connexes, le présent aavnent fxie les saiealrs ennartt dnas son chmap d'application.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les eiomlps concernés snot cuex rrieips par le cprhiae XI « Csaloafscatinis » de la contneovin ceoicvllte nationale.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La gilrle des sralaeis mmiina cinnvooteenlns est réévaluée de + 3,2 % sur l'ensemble des cfitnecefois ; elle est acplapblie à ctpomer du 1er février 2022.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des diopsiotsnis spécifiques aux erstnirpees de mnois de 50 salariés.

Grille des sirleaas miimna coenvilonnets au 1er février 2022

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mimunim gtnrai mensuel Base 151,667 heures	Forfait aunnel heures Base 1 607 heures	Forfait aeunnl jours Base 218 jours	I	A	176	652,28	?
I	B	181	1 659,93 ?							
I	C	186	1 667,59 ?							
II	A	195	1 675,25 ?							
II	B	205	1 682,91 ?							
II	C	210	1 690,57 ?							
III	A	225	1 698,24 ?							
III	B	235	1 730,41 ?							
III	C	245	1 804,70 ?							
IV	A	260	1 913,74 ?							
IV	B	280	2 059,95 ?							
IV	C	300	2 207,33 ?							
V	A	320	2 340,35 ?							
V	B	340	2 485,36 ?							
V	C	365	2 668,70 ?							
VI (1)	A	370	2 334,13 ?	28 009,55 ?	32 210,98 ?					
VI (1)	B	375	2 500,36 ?	30 004,29 ?	34 504,94 ?					
VI (1)	C	380	2 679,53 ?	32 154,33 ?	36 977,47 ?					
VI	A	390	2 854,78 ?	34 257,31 ?	39 395,91 ?					
VI	B	430	3 182,89 ?	38 194,70 ?	43 923,90 ?					
VI	C	460	3 525,95 ?	42 311,35 ?	48 658,06 ?					
VII	A	500	3 925,59 ?	47 107,09 ?	54 173,15 ?					
VII	B	600	4 459,60 ?	53 515,19 ?	61 542,48 ?					
VII	C	700	5 287,16 ?	63 445,90 ?	72 962,78 ?					

(1)?Les cfntfoiceis 370, 375 et 380 cpennedoorsrt aux jueens diplômés (voir atcrlie X.2 de la cntnoivoen clvioletc nationale).

Avenant n° 70 du 21 septembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Saraires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation dans la fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent arrêté fixe les salaires minima dans son champ d'application.

Article 2

Les établissements concernés sont ceux reconnus par le comité technique XI « Caiifloicstnsas » de la commission technique nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La grille des salaires minima courants est réévaluée d'une part, de + 2,88 % sur l'ensemble des catégories des niveaux I, II et III et d'autre part, de + 1,70 % sur l'ensemble des catégories des niveaux supérieurs (IV, V, VI*, VII) ; Elle est applicable à compter du 1er octobre 2022.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Grille des salariés minimums courants au 1er octobre 2022

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 700,00 ?		
	B	181	1 708,25 ?		
	C	186	1 716,13 ?		
II	A	195	1 724,01 ?		
	B	205	1 731,89 ?		
	C	210	1 739,78 ?		
III	A	225	1 747,67 ?		
	B	235	1 780,77 ?		
	C	245	1 857,23 ?		
IV	A	260	1 946,28 ?		
	B	280	2 094,97 ?		
	C	300	2 244,85 ?		
V	A	320	2 380,14 ?		
	B	340	2 527,62 ?		
	C	365	2 714,07 ?		
VI*	A	370	2 373,81 ?	28 479,53 ?	32 751,46 ?
	B	375	2 542,86 ?	30 514,37 ?	35 091,53 ?
	C	380	2 725,08 ?	32 700,95 ?	37 606,09 ?
VI	A	390	2 903,31 ?	34 839,68 ?	40 065,64 ?
	B	430	3 237,00 ?	38 844,01 ?	44 670,60 ?
	C	460	3 585,89 ?	43 030,64 ?	49 485,24 ?
VII	A	500	3 992,33 ?	47 907,91 ?	55 094,10 ?
	B	600	4 535,41 ?	54 424,95 ?	62 588,70 ?
	C	700	5 377,04 ?	64 524,48 ?	74 203,15 ?

* Les catégories 370, 375 et 380 correspondent aux groupes diplômés (voir article 10-2 de la convention collective nationale).

Avenant n° 71 du 12 janvier 2023 relatif à la fixation des salaires minima

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les établissements concernés sont ceux reconnus par le comité technique XI « Csfiaoitcaill » de la commission technique nationale.

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Conformément aux dispositions de l'article III-4 « Salaire » de la

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

La grille des salaires minimas négociées est réévaluée de + 3 % sur l'ensemble des catégories ; elle est applicable à compter du 1er février 2023.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les parties souhaitent cependant de se réunir en juillet 2023 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima dintervenants à la hausse.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels

Au 1er février 2023.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel base 151,667 heures	Forfait annuel heures base 1 607 heures	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 751,00 ?		
	B	181	1 759,50 ?		
	C	186	1 767,62 ?		
II	A	195	1 775,73 ?		
	B	205	1 783,85 ?		
	C	210	1 791,97 ?		
III	A	225	1 800,10 ?		
	B	235	1 834,20 ?		
	C	245	1 912,95 ?		
IV	A	260	2 004,67 ?		
	B	280	2 157,81 ?		
	C	300	2 312,20 ?		
V	A	320	2 451,54 ?		
	B	340	2 603,44 ?		
	C	365	2 795,49 ?		
VI [1]	A	370	2 445,02 ?	29 333,91 ?	33 734,00 ?
	B	375	2 619,15 ?	31 429,80 ?	36 144,27 ?
	C	380	2 806,83 ?	33 681,98 ?	38 734,27 ?
VI	A	390	2 990,41 ?	35 884,87 ?	41 267,61 ?
	B	430	3 334,11 ?	40 009,33 ?	46 010,72 ?
	C	460	3 693,46 ?	44 321,56 ?	50 969,80 ?
VII	A	500	4 112,10 ?	49 345,15 ?	56 746,92 ?
	B	600	4 671,48 ?	56 057,70 ?	64 466,36 ?
	C	700	5 538,35 ?	66 460,21 ?	76 429,24 ?

[1] Les catégories 370, 375 et 380 concernent aux jeunes diplômés (voir article X.22 de la convention collective nationale).

**Avenant n° 72 du 25 janvier 2024
relatif à la fixation des salaires minima**

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA, FGMM CDFT ; FCM FO ; FTM CGT ; CFTC métallurgie,
Syndicats signataires	

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, électrique et connexes, le présent arrêté fixe les salaires minima dans son champ d'application.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les employés concernés sont ceux reçus par le chapitre XI « Caintssiclafois » de la convention collective nationale.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

La grille des salaires minima connue est réévaluée de + 4 % sur l'ensemble des catégories ; elle est applicable à compter du 1er février 2024.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

Annexe
Grille des sliareas mmiina ceoenlvtononns au 1er février 2024

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire miunmm gatrani mensuel Base 151,667 heures	Forfait anenul heures Base 1607 heures	Forfait anenul jours Base 218 jours
I	A	176	1 821,00		
	B	181	1 829,84		
	C	186	1 838,28		
II	A	195	1 846,72		
	B	205	1 855,16		
	C	210	1 863,61		
III	A	225	1 872,06		
	B	235	1 907,52		
	C	245	1 989,42		
IV	A	260	2 084,81		
	B	280	2 244,08		
	C	300	2 404,63		
V	A	320	2 549,55		
	B	340	2 707,52		
	C	365	2 907,25		
VI[1]	A	370	2 542,77	30 507,27	35 083,36
	B	375	2 723,86	32 686,99	37 590,04
	C	380	2 919,04	35 029,26	40 283,64
VI	A	390	3 109,95	37 320,27	42 918,31
	B	430	3 467,40	41 609,70	47 851,15
	C	460	3 841,12	46 094,42	53 008,59
VII	A	500	4 276,49	51 318,95	59 016,80
	B	600	4 858,23	58 300,01	67 045,02
	C	700	5 759,76	69 118,62	79 486,41

[1]?Les cicoefnetfis 370, 375 et 380 cdproeonrnest aux jnuees diplômés (voir atrile 10-2 de la cnooivtenn clclioeve nationale).

Avenant n° 75 du 16 janvier 2025 relatif à la fixation des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métallurgie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Conformément aux doossitipns de l'article 3-4 « Siraeals » de la cnnotvion cloclievte noltaanie des esirtneprès d'installation snas fabrication, y crimops entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fofirgruique et connexes, le présent avneant fxie les sriaelas earnntt dnas son cmhap d'application.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Les eimopls concernés snot cuex rpreis par le cirphae XI « Coasfilatiiscns » de la coontivenn cltcvoeie nationale.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La grlile des sliaraes minima cteonnovlinnes est réévaluée de + 1,6 % sur l'ensemble des ciniteffcos ; elle est aclbppaile à ctmopr du 1er février 2025.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des distoiispons spécifiques aux einretrpss de mnois de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe

Grille des sialars mmiina cielnoetnnvnos au 1er février 2025

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mumiinm gtnaari mensuel Base 151,667 heures	Forfait anenel heures Base 1 607 heures	Forfait anenel jours Base 218 jours
---------	----------	--------------	--	--	--

I	A	176	1 850,00		
	B	181	1 858,98		
	C	186	1 867,56		
II	A	195	1 876,13		
	B	205	1 884,71		
	C	210	1 893,29		
III	A	225	1 901,87		
	B	235	1 937,90		
	C	245	2 021,10		
IV	A	260	2 118,01		
	B	280	2 279,82		
	C	300	2 442,93		
V	A	320	2 590,15		
	B	340	2 750,64		
	C	365	2 953,55		
VI [1]		370	2 583,26	30 993,11	35 447,42
		375	2 767,23	33 207,54	37 980,11
		380	2 965,53	35 587,11	40 701,66
VI	A	390	3 159,48	37 914,61	43 363,67
	B	430	3 522,62	42 272,35	48 347,69
	C	460	3 902,29	46 828,49	53 558,65
VII	A	500	4 344,59	52 136,22	59 629,21
	B	600	4 935,60	59 228,46	67 740,73
	C	700	5 851,48	70 219,35	80 311,23

[1] Les cifeefocntis 370, 375 et 380 cendsnoorrept aux salariés « jeeuns diplômés » tles que définit à l'article 10-2 de la connvction ccievtloe nationale.

Avenant n° 76 du 16 janvier 2025 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; CGT métallurgie ; FO métallurgie,

Article 1er - Modification de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le 1er alinéa de l'article 4-6 « Prime d'ancienneté » est modifié et rédigé cmme siut :

« Suaf accrod d'entreprise puls favorable, la bsaе de caulcl de la pirmme d'ancienneté est le poridut du ceneiffcot du salariё par la vaelur du pinot fixée à 5,80 ? à cotmper du 1er févr. 2025. »

Les aterus alinéas dudit alricte snot snas changement.

(1) Ctpmoe tneu du nevoul onemaonrnednct des naevuix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 strmebpee 2017, l'article 1 de l'avenant n° 76 susvisé est étendu suos réserve de l'application des aelritcs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du traviai tles qu'interprétés par la décision du Cinosel d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dnot il rosrset que « si la cionvtoenn de bcahnre puet rteien que les saielars mnniia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations escietfefs des salariés résultant de l'reus saaleirs de bsaе et de citraes compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ansii que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gtearans ablpclpiaes en matière de selairas mminia hiérarchiques, fraie olasbtce à ce que les sluntoaptis d'un aroccd d'entreprise en cttee matière prévalent sur celles de la cvnoteonin de branche, y ciorpms si elles y snot mions folavbears ». (Arrêté du 9 avrl 2025 - art. 1)

Article 2 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des dponsioiists spéciifcats aux eerseptrais de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent aavnent est clnoco puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Il eetrna en vgieuur le 1er février 2025.

Article 5 - Notification. DÉPÔT. EXTENSION
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent avnenat sera, conformément aux dpontoiissis du cdoe du travail, notifié aux otniagaosnrs sdayicnls représentatives et au tmere d'un délai de 15 jrous à coemptr de ctete niioiotaftcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les milleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Réaffirmant la volonté des ptrrneaeias scaouix de la bcnrhae d'entretenir un dliaugoe siocal permanent.

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des

salariés au sein de leur entreprise.

Les parts des salariés se sont accordés pour réserver la

valeur du produit d'ancienneté déterminant le montant de l'attribution attribuée à tous les salariés non cadres, soit près de 80 % des effectifs de la branche.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 3 août 1987

En vigueur en date du 12 août 1987

Aitrlce 1er

Snot redueens obligatoires, puor tus les euemoprlys et tuos les salariés cmipros dnas son cahmp d'application, les disinoostpis de la cnooeintvn cliticvee nintaolae des eperiesnrtis d'installatio snas fabrication, y cpiomrs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fioufriiqrgé et cnxveeos du 21 jeavir 1986, complétée par les atnenvas n° 1 du 21 jinaevr 1986 et n° 3 du 18 mras 1987, à l'exclusion :

- de l'avant-dernier alinéa de l'article I-7 ;
- de la dernière prashe du driener alinéa de l'article II-5 ;
- de la deuxième phsrae (y ciorpms les deux ttires la composant) du treizième alinéa de l'article VIII-3 ;
- du deuxième alinéa de l'article IX-4.

Le troisième alinéa de l'article I-3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La première phrase du direenr alinéa de l'article II-5 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 424-4, (3ème alinéa), du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article II-6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Le dixième alinéa de l'article 11-7 est étendu suos réserve de l'application de l'article 423-13, (2ème alinéa), et de l'article L. 433-9 (2ème alinéa), du cdoe du travail.

Le dieenrr alinéa de l'article III-9 est étendu suos réserve de

ARRETE du 27 juillet 1988

En vigueur en date du 5 août 1988

Alrcite 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les ermployus et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la cviontoenn ctlevolcie naiotnlae des esnerrteips d'installatio snas

ARRETE du 10 juin 1989

En vigueur en date du 22 juin 1989

Aclrite 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eulypomers et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la cnetnooivn

l'application des altiecrs L. 122-6, L. 122-14 et saunivts du cdoe du travail.

Les duex drerneis alinéas du parhrgapae 2-A de l'article VII-1 snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvenair 1987 (art. 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juellit 1984.

Les duex pirrmées alinéas du ppaaarghre 2-C de l'article VII-1 snot étendus suos réserve de l'application des aclretis L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du traival de l'application des arilects L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du taraavl et de la loi n° 78-49 du 19 jnevar 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de laloi n° 84-575 du 9 jleilut 1984.

L'avant-dernier alinéa de l'article VIII-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-19 du cdoe du travail.

Le pmierier alinéa de l'article IX-4 est étendu suos réserve de l'application des aieclrts L. 321-2 et sautnvis du cdoe du tvaial et de l'accord nioaatnl ipnorotiefrsennsl du 20 obtcro 1986.

Acirtle 2

L'extension des eftefs et scnatnois de la cnetiovon cvtcileole susvisée et de ses anveants est fiate à daetr de la pibalotiucn du présent arrêté puor la durée ranestt à crouir et aux ciodtionns prévues par lidaite convention.

Atricle 3

Le dtreuceir des reaolnits du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oifcef de la République française.

Fiat à Paris, le 3 août 1987.

fabrication, y cimrpos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, ffruoriqgiie du 23 spmetebre 1974 et des teetxs qui l'ont modifiée ou complétée, les dstsiioionps de l'avenant n°5 du 12 avril 1988 (un barème annexé) à la cenvtoonn cvolitecle susvisée, suos réserve de l'application des dsptioions réglementaires patnort fitixaon du slariae mimnium de croissance.

ctvcileloe ntaianole des ereipesrtns d'installatio snas fabrication, y cipmros entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fufrroiogiqie du 23 décembre 1974 et des tetxes qui l'ont modifiée ou complétée, les dostpnioiiss de l'avenant n°6 du 15 mras 1989 (un barème annexé) à la cntveonion ctciloleve susvisée .

ARRETE du 20 avril 1990

En vigueur en date du 2 mai 1990

Atcrlle 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eopumlyres et tuos les salariés cmipros dnas le camhp d'application de la coevnoitnn

ciletvcole nlnioaate des etneseirprs d'installation snas fabrication, y ciropms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, forufgiirqie du 23 décembre 1974 et des ttxees qui l'ont modifiée ou complétée, les dsniposotis de l'avenant n°7 du 3 ortcobe 1989 (un barème annexé) à la cotonvnen clvcotele susvisée .

ARRETE du 10 juillet 1990

En vigueur en date du 26 juil. 1990

Aiclrte 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elruyeomps et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la ceonvtnon

clotceilve nlaanitoe des ernspreties d'installation snas fabrication, y crmpois entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, friguirfoiqe du 23 décembre 1974 et des tetxes qui l'ont modifiée ou complétée, les disstpcionis de l'avenant n° 8 du 3 arvil 1990 (un barème annexé) à la civoetonnn clvecitole susvisée .

ARRETE du 26 février 1991

En vigueur en date du 9 mars 1991

Aticrlle 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les elpyoumers et tuos les salariés compirs dnas le cmahp d'application de la cnnooitven

ctvcoielle nntaoilae des enrterepsis d'installation snas fabrication, y cipmros entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiourqrifge du 23 décembre 1974 et des tetexs qui l'ont modifiée ou complétée, les dniosiptoss de l'avenant n° 9 du 28 nbremove 1990 (un barème annexé) à la convteinon cleovlcte susvisée .

ARRETE du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Atcirle 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyomelurps et tuos les salariés cprmios dnas le chmap d'application de la cieovnnon

cctlcioevle nianalte des esnpeiertrs d'installation snas fabrication, y cpmrios entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fgqifirriuo du 23 décembre 1974 et des teexts qui l'ont modifiée ou complétée, les dsoitipionss de l'avenant n° 10 (commission naalintoe de l'emploi et de la foiatomrn professionnelle) du 28 nmrbovee 1990 à la cnoovnetin coceviltle susvisée .

ARRETE du 18 juillet 1991

En vigueur en date du 30 juil. 1991

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les elumoeryps et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application de la cnootiven ctvcoielle nlniaaote des etseirrneps d'installation snas

fabrication, y compirs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fgoriifurqie du 23 sebetmpre 1974, les dspositionos de l'accord du 15 mai 1991 iunttnsat des ccirfiaets professionnelle, complété par l'annexe n° 1 du 15 mai 1991, cnuocs dnas le cadre de la ciovnotenn cotllcevie susvisée .

ARRETE du 21 octobre 1991

En vigueur en date du 5 nov. 1991

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les emoperuyls et tuos les salariés compris dnas le chmap d'application de la coevnotnin ctocelive niontaale des etrpinesres d'installation snas fabrication, y cproims entretien, réparation, dépannage de

matériel aéraulique, thermique, fofiiqrugrie du 23 spmreetbe 1974, les doonisstips de l'accord du 13 juin 1991 prnoat création d'une axnene II à l'accord ituitnnast des ceariitcfts de quiaictfialn professionnelle, colncu dnas le crade de la citneonovn ceictlove susvisée, à l'exclusion de la dernière psrae de l'article 5 de l'accord.

ARRETE du 14 janvier 1992

En vigueur en date du 24 janv. 1992

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eepmployrus et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cnootvenin ccleotvlie ninalatoe des etesprneris d'installation snas

fabrication, y crpmios entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, friufqiorje du 23 srmpebete 1974, les diosoiinpsts de l'avenant n° 11 du 25 srmpreebe 1991 Saaelirs barème au 1er jneavir 1992 à la coevnotnn cotllvciee susvisée.

ARRETE du 28 janvier 1993

En vigueur en date du 9 févr. 1993

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eloyrupems et tuos les salariés cmiorps dnas le cmhap d'application de la cnitoenovn clvtleicoe nianotiae des eeritpsners d'installation snas

fabrication, y cmorpis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, ffoiguirirqe du 23 semptbere 1974, les dpisiiosnots de l'avenant n° 12 du 1er obtrcoe 1992 Saarles (barème au 1er jvinaer 1993) à la cnoivnetn cecoltvie susvisée.

ARRETE du 8 juillet 1993

En vigueur en date du 24 juil. 1993

Snot rudenies obligatoires, puor tuos les erylopeums et tuos les salariés cmprois dnas le cmahp d'application de la cnvctionen cliclvottee notalanie des etsiprernes d'installation snas

ARRETE du 15 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Sont renedus obligatoires, puor tuos les emeyplrous et tuos les salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la cnvctionen cliclvottee nonaitale des enristerpes d'installation snas fabrication, y comirps entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tehqimrue et fqrgfiiruioe du 23 sbetpmree 1974 susvisée, les ditpnssooiis :

de l'avenant n° 14 du 11 jaivner 1994 à la ctioennvon colcivetle natoailne susvisée ;

de l'avenant n° 15 du 6 mai 1994 à la convotnein clcitelvoe niaoltne susvisée.

ARRETE du 9 mars 1995

En vigueur en date du 21 mars 1995

Art. 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eelyupmors et tuos les salariés ciormps dnas le cahmp d'application de la ctonoeinvn cleictolve ntaioanle des eerisrentps d'installation snas fabrication, y cpmoirs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tuqreihme et frigorifique, du 21 jnaeivr 1986, les dtpsisoonis de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1994 à la cvnieonton cclieovtle naatline susvisée.

ARRETE du 11 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er. - Snot rneedus obligatoires, puor tuos les elupomyres et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la coneintovn clelotvice nnoaialte des epreeinstrs d'installation snas fabrication, y crmiops entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, turmeqhe et frigorifique, du 23 stbeemrpe 1974, les dnisoistiops de l'avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 à la cteivononn ctoclviele ntalnaoie susvisée.

Art. 2. - L'extension des etfefs et sntcanois de l'avenant susvisé

ARRETE du 8 février 1996

En vigueur en date du 21 fevr. 1996

Actire 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eeumpoyrls et tuos les salariés cmiops dnas le cmahp d'application de la ceintonvon cilvtoclee ntolaniae des eeitprsrens d'installation snas fabrication, y coprmis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, turihqeme et fquiiргfroe du 21 jivaenr 1986, les dispnsiooits de l'avenant n° 18 du 26 sebremtpe 1995 à la cotivnenon ctcoelvlie nnotliaae susvisée.

fabrication, y cmopris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fuiiqgrfiroe du 23 steempbre 1974 susvisée, les dspoitooinss de l'accord du 22 décembre 1992 Frotmoian plenorlsseonfie ccolnu dnas le cadre de la ctieonovnn clcvoleite nlhatioae susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et scnnoaits des aanvnets susvisés est fatie à dtaer de la pauicitobln du présent arrêté puor la durée retrast à cruior et aux coniindtos prévues par la coovnnietn citovcllee précitée.

Art. 3

Le dieucrtr des raeolitns du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oeicffl de la République française.

Art. 2

L'extension des effets et saotincns de l'avenant susvisé est fitae à dater de la poiuatlbcn du présent arrêté puor la durée raesntt à ciourr et aux cintnooids prévues par la ceotonivnn cioletlce précitée.

Art. 3

Le deutircr des rteonilas du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oeficfil de la République française.

est fatie à dtear de la piolaibctun du présent arrêté puor la durée rsetnat à cruior et aux ctndoiobs prévues par ledit avenir.

Art. 3. - Le dtuiecerr des rltneoias du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ocififl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltielun ocieiffil du ministère, flcsaice Cnvntnoioes clveoiects n° 95-8 en dtae du 1er strbepmee 1995, dblpiinose à la Driotiecn des Junuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 37 F.

Aritcle 2

L'extension des eteffs et stcianons de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la piaiubtolcn du présent arrêté puor la durée rtnseat à ciourr et aux cdnooiitns prévues par la ceovnotnin cvleoltice précitée.

Alcrite 3

Le dieucrter des rtneoloias du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oefiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen ofcieifl du ministère, fauscclie Conveotnins ccleoetvils n° 95-51

ARRETE du 18 octobre 1996

En vigueur en date du 29 oct. 1996

Arlcte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epuremyols et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la cnnetooivn citolleve nltionaae des esrnieteprs d'installation snas fitoaacbrin y compirs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tehmique et fifrrigqoie du 21 jianevr 1986, les dosnitpoiiss de l'avenant n° 21 (Salaires) du 5 juin 1996 à la cinnvtoeon ciovctle nolantaie susvisée, suos réserve des dspioistoin réglementaires panrott ftiaxon du saalrie mimnium de croissance.

Arcitle 2

ARRETE du 4 avril 1997

En vigueur en date du 16 avr. 1997

Acitlre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eomulyres et tuos les salariés crmoips dnas le cmahp d'application de la conotievnn cvcileltoe nanatloe des errnsheetps d'installation snas fabrication, y cmroips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tmhqriue et fiquirruogfe du 23 smreebtpe 1974, les dstsiopniois de l'avenant n° 20 du 26 mras 1996 à la connoetivn clctivoele ntanaloie susvisée.

Airlce 2

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Alrtce 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eoemyrups et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application de la cenontvion coltivcle nailonate des eiperstnres d'installation snas fabrication, y coprims entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tirmheque et fffgoirqiurie du 23 sbpmteree 1974, les dioitionssps de l'avenant n° 22 du 17 décembre 1997 (Prévoyance) à la ctevoiinn clvioletce nniataloe susvisée.

Arictle 2

ARRETE du 26 janvier 1999

En vigueur en date du 6 févr. 1999

Alritce 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les elmoueryps et tuos les salariés ciprmos dnas le cahmp d'application de la civnenoton ccltlieove nnatiale des eprretesins d'installation snas

en dtae du 2 février 1996, dlioisnpbe à la Diitrceon des Jaurnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirk de 40 F.

L'extension des effets et sioncants de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la picolubtan du présent arrêté puor la durée rsnteat à cuoir et aux coiodtinns prévues par lidet avenir.

Atcilre 3

Le dircceur des rntloeais du taarivl au ministère du tiavral et des affraeis sloaceis est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual oiiiefcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beiultln ofcieifl du ministère, fulcascie Cnionoetvs ctcoelcievs n° 96-29 en dtae du 6 smrpebete 1996, donibisple à la Dicoterin des Jauunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirk de 43 F.

L'extension des eeftfs et snaocitns de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pbitcauoin du présent arrêté puor la durée rastent à coruir et aux cinnoditos prévues par Idiet avenir.

Atircle 3

Le dceirtuer des rtnlioae du trviaal au ministère du trviaal et des afriefas selicaos est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oifcfeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bielltn oficieifl du ministère, falccsiue Connivetons cticeevlos n° 96-44 en dtae du 6 décembre 1996, dbspoliine à la Dctreoiin des Juruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirk de 43 F.

L'extension des eteffs et snonctas de l'avenant susvisé est fataie à dtaer de la piaotbuclin du présent arrêté puor la durée resnatt à cuoир и aux ciodinotns prévues par lidet avenir.

Aicrtle 3

Le decuiretr des rloiaetns du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ocieiffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beulltin oicffel du ministère, fcualsce Civteonnos ceclotevis n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dpnbsloie à la Dcteoir des Jruuaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirk de 45 F.

fabrication, y cporms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tierumhq et fgrioqiuifre du 21 jnvaier 1986, les doipssitinos de l'avenant n° 23 du 9 juin 1998 (Indemnisation des négociateurs) à la ctonvnoien cellcitove susvisée.

Aitlcre 2

L'extension des efftes et snaointcs de l'avenant susvisé est ftaie à

dtear de la puatcibilon du présent arrêté puor la durée resant à crouir et aux cnnodtiios prévues par liedt avenant.

Aclirte 3

Le dcietruer des raelintos du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oefcfil de la République

ARRETE du 17 novembre 1999

En vigueur en date du 24 nov. 1999

Aclitre 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eeryplmous et tuos les salariés crpmis dnas le chmap d'application de la coetoinnnv cevlolicte nitaolnae des erepnertiss d'installation snas fabrication, y cpiroms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tumqrihee et firgroqfifiue du 21 jenavir 1986, les dtoissnopis de :

- l'accord d'anticipation et d'incitation à la réduction du tmeps de taavirl du 16 juin 1999 cnolcu dnas le crade de la cnnoovietn coecvllte susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 3.1 (Embauche) du crphitae II ;

- des treems " ivieernntton dnas le crade de l'astreinte ", " ou d'une activité à tmpes ptireal " fgriuant au deuxième alinéa de l'article 1.2.2. (Repos quotidien) du ctihpae III ;

- des trmees " et que la répartition de l'horaire cicltoef est différente puor cquhae salari é fnruagit au peiemrr alinéa de l'article 2.2.2 (Suivi du tmpes de travail) du chartipe III ;

- des tmrees " ou alnnulee ", " sur une bsaе auelnne " fngrault rtpcivsenmeeet aux pmieerr et deuxième alinéas de l'article 3.1 (Forfait) du cpihrate III ;

- de l'article 3.1.2 (Forfait annuel) du charitpe III ;

- des potins 3.3.3 (Modification des horaires) et 3.3.4 (Heures complémentaires) fguinrat à l'article 3 du ctphraie III.

Le cprihtae II est étendu suos réserve de l'application des acierlts sautnivs :

- le pniot b du phapaargre 1.1 (Entreprises de mnios de 50 salariés) de l'article 1er (Conditions de msie en orueve de la réduction du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application du pniot V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- le dnereir alinéa de l'article 2 (Réduction et oaiaiongtsrn du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le ctirahpe III est étendu suos réserve de l'application des

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliteun ocififel du ministère, fuilcacse Coovnteinns ctcoevlis n° 98-50 en dtae du 22 jvenair 1999, dbposliine à la Diooetrcn des Jouraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45 F.

acrilets svtiunas :

- l'article 1.1.2 (Pauses) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-14 du cdoe du traavil ;

- l'article 2.1.11 (Nombre de jrous de repos) est étendu suos réserve de l'application du pniot I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- les alirects 2.1.12 (Calendrier des jruos de repos) et 2.1.13 (Délai de prévenance) snot étendus suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- le denirer alinéa de l'article 2.1.23 (Dépassemens exceptionnels) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du tiraval ;

- l'article 2.2.1 (Durée alnlunee du tvairal anvat la réduction du tmpes de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (premier alinéa) du cdoe du tirvaal ;

- le prgarhpaae 3.2.1 (Salariés concernés) de l'article 3.2 (Encadrement snas référence horaire) est étendu suos réserve de l'application des aircetls L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tiraval ;

- les pegaaahrrps 3.3.5 (Revalorisation) et 3.3.7 (Contrat de tiaavr à tmeps partiel) de l'article 3.3 (Temps partiel) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tvaairl ;

- l'avenant n° 24 du 16 juin 1999 à la ctieononvn ctoevllice susvisée.

Acilrte 2

L'extension des etffes et snoniacts des arcodcs susvisé est ftaie à daetr de la pbtolaiicun du présent arrêté puor la durée rstnaet à ciourr et aux ctnidoonis prévues par lisdtes accords.

Atircle 3

Le drecteur des ritlaenos du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ocfefil de la République française.

Nota. - Le texte des acdrkos susvisés a été publié au Betluiln ofcifeil du ministère, fsalccie Cnvnoointeos ctvleeclos n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dilnposibe à la Detcroin des Juornaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 13 décembre 1999

En vigueur en date du 22 déc. 1999

Article 1er

Sont rueneds obligatoires, puor tuos les eymurploes et tuos les salariés cpmirois dnas le cmahp d'application de la coetnnvoi cliocvlete naotlnaie des erirpeesnts d'installation snas fabrication, y coirmgs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tigremhue et frgiliqfurioe du 21 jaeanvr 1986, les dioontispsis de l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 (Prévoyance) à la coeiotnnvn ceclvlitoe susvisée.

Article 2

ARRETE du 27 juillet 2000

En vigueur en date du 9 août 2000

Art. 1er. - L'article 1er de l'arrêté du 17 nrevobme 1999 susvisé ptaonrt eetisonxn de l'accord d'anticipation et d'incitation à la réduction du tmebs de taviarl du 16 juin 1999 cnlcou dnas le card de la cteonvnoi cvclioetle nialonate des etrnpesiers d'installation snas facartobiin y cpiorms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tihremuqe et foirigiqurfe est modifié cmome siut :

- l'exclusion des tmrees " et que la répartition de l'horaire coctilef est différente puor cuqahe salarié " fnrgjaut au peirmer alinéa de l'article 2.2.2 (suivi du tpems de travail) du cirhtape III est supprimée ;
- l'exclusion des teerm " ou alnlneue ", " sur une bsaе aellnnue " fiangrut ripvceetnmeest aux pmeeir et deuxième alinéas de l'article 3.1 (forfait) du crthapie III est supprimée ;
- l'exclusion de l'article 3.1.2 (forfait annuel) du chitprae III est supprimée.

Sont insérés cniq alinéas asini rédigés au crhtiae III :

L'article 2.2.2 (suivi du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du cdoe du taraivl deuqu il résulte que les ctdionnios de cnheagnmet des crrledniaes individualisés ainsi que la prise en cpmote et les cndniotois de rémunération des périodes de la mauodilton pndanet lulqeesles les salariés ont été atesbns dvornet être définies par un acorcd complémentaire de bcnrahe ou d'entreprise ;

Le piont 3.1.2.1 (salariés visés) de l'article 3.1.2 (forfait annuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 qui n'autorise la cnocosluin de ctivnenonos de frtaifos en hereus sur l'année que puor les cdreas dnot les herarois ne snot pas

ARRETE du 2 mars 2001

En vigueur étendu en date du 2 mars 2001

Article 1er

L'extension des effets et satncions de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la pitbialcoun du présent arrêté puor la durée reatnst à cruoir et aux cdintonois prévues par leidt avenir.

Alctire 3

Le duetercir des rtneoeails du tavail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oiciefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn oifecfl du ministère, fccastuie Cvnontnieos cloicetvls n° 99/30 en dtae du 3 smtrbpeee 1999, dionibsples à la Dtoriicen des Jnruuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 45,50 F (6,94 Euro).

prédéterminés ou puor les salariés itinérants non ceards dnot la durée du tiaravl ne puet être prédéterminée et qui dinsposet d'une réelle atouiomne dnas l'organisation de luer emlopi du tmebs puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées ; Ce même ponit 3.1.2.1 (salariés visés) est étendu également suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 II du cdoe du taarvil dueql il résulte que la durée aennllue de traavil sur la bsaе de lauelqle le fifoart est établi dvrea être fixée par un acrocd complémentaire de bachrne ou d'entreprise ;

Le piont 3.1.3.2 (rémunération) de l'article 3.1.2 (forfait annuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du cdoe du tarival qui dpoisse que la rémunération afférente à un frafoit diot être au mions égale à la rémunération que le salarié reviarect cptome tneu du sairale mumniim cnneonotivenl aaclpipble dnas l'entreprise et des bfoioantciis ou majinrotoas prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du taiavrl ;

L'antépénultième alinéa et le deriner alinéa de ce même ponit 3.1.3.2 (rémunération) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 227-1 du cdoe du taavirl en vretu dqueul les juros de rpeos affectés au compte épargne-temps, congés payés compris, ne devnoit pas excéder 22 jruos par an.

Art. 2. - Le présent arrêté mditcifiaof pernd eefft à dtear de sa pbaociiultn puor la durée reanst à ciourr et aux cidnitonos prévues par leidt accord.

Art. 3. - Le deteucir des rteoailns du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaoul ofcifeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleluitn oifefcl du ministère, fascuilce Cotnnoinevs ctvlecoices n° 99/13 en dtae du 7 mai 1999, dnipliosbe à la Dirceoitn des Jnuouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 45,50 F (6,94 Euro).

Sont rneueds obligatoires, puor tuos les eolymurples et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnoinevti coielvtce nonliaate des ensrieperts d'installation snas fabrication, y cioprms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trhqieume et fqiriigfoure du 21 jaevnir 1986, les dspstooiiins de l'avenant n° 26 du 16 juin 2000 (salaires

mnimia et permis d'ancienneté) à la ceoitvnonn ctlecviole susvisée, suos réserve de l'application des dinssitpoois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janievr 2000, qui intistue une gritaae mneesllue de rémunération au piroft des salariés rémunérés au SMIC.

Article 2

L'extension des eeftfs et scnitnoas de l'avenant susvisé est fitae à dater de la poblautcin du présent arrêté puor la durée ranstet à ciuror et aux ctodnios prévues par ledit avenant.

Article 3

ARRETE du 3 juillet 2001

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Article 1er

Sont rnedees obligatoires, puor tuos les eoelmpurys et tuos les salariés cimpros dnas le champ d'application de la cvcoenitnn cveltlocie naailtoe des eisprneerts d'installation snas fotabiaciirn y cpmiors entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thqmeirue et firiguorqife du 21 jenavir 1986, les dospinsiitos de l'accord du 7 nbrmovee 2000 (objectifs et monyes de la ftromaison professionnelle) conclu dnas le cadre de la cvnotinoen cclevitole susvisée, à l'exclusion :

- du peiemrr alinéa de l'article 2 du ttire Ier ;
- du denrier alinéa du pghaarrape 7 de l'article 3 du trite Ier ;
- de l'ensemble de l'avenant n° 1.

Le pagahaprre iojurctndtf du tirte Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du parahragpe 9 de l'article 3 du ttire Ier est

ARRETE du 29 novembre 2001

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2001

Altcie 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eorlpymeus et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la cvntesonoin cltcoleive notaalnie des epsirterens d'installation snas fabtcraioin y cimrops entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thqrieme et ffrqrgjiouie du 21 jivnear 1986, les dionopssitis de l'avenant n° 27 du 18 jlluiet 2001 (salaires minima, prmies d'ancienneté) cnlocu dnas le crade de la cietovonnn clovtceile susvisée.

Altcie 2

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2002

Altcie 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les erpmleuyos et tuos les salariés comirps dnas le cmahp d'application de la citvonnoen cltveiolce nliatoane des eseprenitrs d'installation snas fabrication, y cpirmos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tquerhiume et furigqrioife du 21 jienvar 1986, les diisiposots de l'avenant n° 28 du 20 stpbmeree 2001 maiifodnt l'avenant n° 25 (prévoyance) du 16 juin 1999 à la ctnnvoieon citolvlece susvisée.

Le dritueecr des rnotaleis du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul ofefcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beltulin ocfiefil du ministère, fuslicace Convntenois clvcieeoets n° 2000/27 en dtae du 4 août 2000, dolsniibpe à la Dctroein des Jrnuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Arrêté du 5 jueillt 2001 art. 1 :(1) Tmere exclu de l'extension par arrêté du 3 jeluit 2001.

étendu suos réserve de l'application de l'article 40-14 de l'accord niatoanl ipesferritnosonnl du 3 jueillt 1991 modifié rtilaef à la fomtorain et au pfrtnnnncemoeet professionnels.

Article 2

L'extension des efefs et sancitnos de l'accord susvisé est fitae à detar de la pbtiulocian du présent arrêté puor la durée rstaent à ciuror et aux connoitdis prévues par ldiet accord.

Article 3

Le deuiretrc des ratlnieos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaoi ofecfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blulietn offiiecl du ministère, fcaculsie Cinvenntoos cvtliceelos n° 2001/03 en dtae du 16 février 2001, dbipsnoile à la Dotcirein des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

Arrêté du 5 jiulelt 2001 art. 1 :(1) Trmee elcxu de l'extension par arrêté du 3 juellit 2001.

L'extension des eeffts et soanintcs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pioalbtcun du présent arrêté puor la durée rnstaet à coiror et aux cidoionnts prévues par lidet accord.

Altcrie 3

Le dtreieurc des rnieaolts du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal ofefcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bluitlen oceififl du ministère, fscalucie Ctvinoneons celtcoelis n° 2001/39 en dtae du 26 ocbotre 2001, dsilniopbe à la Dicieortn des Jurnuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

Airltce 2

L'extension des etfefs et scaonnits de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piulbcotian du présent arrêté puor la durée rteanast à ciuror et aux cnoitionds prévues par lidet avenant.

Atirlce 3

Le deeiturcr des reolnitas du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl ofciiefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biluteln

ARRETE du 25 juin 2002

En vigueur étendu en date du 25 juin 2002

Aritcle 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les elrulpmeos et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application de la covnetonin clteovice nlatiane des eirnteseprs d'installation snas ftiaricabon y cpoimrs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trquiehmre et fguiifirqore du 21 jaienvr 1986, les dnsoiiistops de l'accord du 11 jnievar 2002 raltief au cmtope épargne-temps cloncu dnas le crdae de la choeivnotn ciclotevle susvisée, à l'exclusion :

- des teemrs " et taittuire d'un cnatort à durée indéterminée " du pemrier alinéa de l'article 5 " oerrvutue et tneue du cmpote ", cmmoe étant ceornatirs aux diosisnpitos de l'article L. 122-3-3 du cdoe du taarivl ;

- des treems " ; il puet également décider à tuot mnomet de mdiifoer ou d'interrompre cet aeomndebnt " de l'article 6 " amltneioatn du cmtope ", cmmoe étant crioreants aux diosnipostos de l'article L. 227-1 du cdoe du tvaiarl ;

- du deuxième terit de l'article 6.3 " loiattiimn ", comme étant cinrrtoae aux dtnosospipiis de l'article L. 227-1 du cdoe du taarvil ;

- du quatrième treit de l'article 6.3 susmentionné, comme étant citarnore aux diipsnooists du septième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Le troisième tierit de l'article 6.3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsnisoitpos du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, solen luesqlles une pitare slnmeeuet des jruos de roeps uiblasilets à l'initiative du salarié puet être affectée au coptme épargne-temps.

Actrile 2

L'extension des efefs et stanocnis de l'accord susvisé est faite à dater de la ptcoibaulin du présent arrêté puor la durée resatnt à cruior et aux cinidtonos prévues par ledit accord.

Alrcite 3

Le drtueiecr des rieoatlns du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ocffiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biteluln ofeciifl du ministère, falcscuie ctnoinnoevs cteocvliels n° 2002/9 en dtae du 30 mras 2002, dpoislnibe à la Dcoitire des Jraouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 7,10 Euros.

L'extension des efefs et siacotnns de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la patoiuiclbz du présent arrêté puor la durée rsneatt à courir et aux conotniids prévues par ledit avenant.

Alitcre 3

Le dicteuerr des rneotials du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oiffecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billteun ocfeiifl du ministère, fluacscie ctvnoenoins coiltcleves n° 2002/32 en dtae du 7 sptmbere 2002, dlpinsbrie à la Dciroetin des Juanruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirk de 7,10 Euros.

L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des ailtcers L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tariavl soeln llseequs la msie en plcae dnas une enrpietrse ou un établissement du tavaril de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eextniosn à de neeluolvs catégories de salariés est subordonnée à la colnusocin d'un aorcccd de bahncre étendu ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot cotiennr l'ensemble des cuslaes définies à l'article L. 213-4.

Arlctie 2

Acirlte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyuolerpms et tuos les salariés cpmiros dnas le champ d'application de la covnnieton cvocletlie nitalaone des etneisprres d'installation snas fiiocrbaan y cirmpos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tuighmree et fqoufgirriie du 21 jenviar 1986, les dptosinsiois de l'avenant n° 29 du 1er jlule 2002 reitalf aux salaires, aux piemrs d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte à la cvntoienon ctcloveie susvisée.

Alicrte 2

ARRETE du 8 avril 2003

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Airlcte 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eomrypules et tuos les salariés cipmros dnas le cahmp d'application de la cteoonnvin cleltivcoie niataolne des errnitepses d'installation snas fbitaroacin y cpiorms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trqmuiehe et firfiqigroue du 21 jieavn 1986, les dponisiitoss de l'avenant n° 30 du 1er jliluet 2002 prnaott mcotifidioan de la cieontnvn clotcyleie susvisée.

L'extension des effets et snoatcins de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pbcuaoitln du présent arrêté puor la durée rsenatt à cuiror et aux cdooinonts prévues par leidt avenant.

Artcle 3

Le dcireuetr des rtnoaeils du tviaarl est chargé de l'exécution du

ARRETE du 10 novembre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Acltrie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les elyuoermgs et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la cniovoentn ceillvcote noalntaie des erenstreips d'installation snas fabrication, y cmprios entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trqumhee et frqguiifore du 21 jieavn 1986, les dispsoniois de l'avenant n° 34 du 14 juin 2004, riaetlf à la fixiotan des seriaals minima, des pmires d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, à la coonientvn cectlilvoe susvisée.

Acltrie 2

ARRETE du 13 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Aclrite 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eyumlropes et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application de la cinoneovtn cvtilolceee nnaaliote des etseinreprs d'installation snas fbroitaaicn y cmprios entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tmrqeuhe et fqiorfurge du 21 jianvr 1986, les diipootssnis de l'avenant n° 33 du 14 juin 2004 ritelaf au départ en retartie à la cniotnevnon cilctvloee susvisée.

Arcitle 2

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Acltie 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eluryeopms et tuos les salariés coimrps dnas le champ d'application de la ctoevnnco coctilvlee ntaorianle des eptirnseers d'installation snas fabrication, y cormpis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, truiqmehe et foifrguriqie du 21 jinvaer 1986, les diniospiotss de :

- l'accord du 18 juin 2003 rliatet à la msie en pacle d'un paln d'épargne itteinpsrrerenes clcnou dnas le crade de la coenovntin cetvillco susvisée ;

- l'annexe du 18 juin 2003 pnaotrt règlement du paln d'épargne iitensrenreterps complétant l'accord susvisé, à l'exclusion des terems : " également acrcod faiulttafc de pcpraotaiitn puor les epiernersts de monis de cnuainqte salariés " mentionnés au

présent arrêté, qui srea publiè au Januorl ocieiffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiltun ofefiil du ministère, fuscaicle cotnevinnos citlcvoolees n° 2002/32, dilopsibne à la Dcioetirn des Joruunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'extension des eftfes et snnocais de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pobtuicailn du présent arrêté, puor la durée rsntaet à crouir et aux cnniotidos prévues par ldeit avenant.

Aticrle 3

Le dieurcter des rtonaelis du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Junoral ofecfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betuliln oiciffel du ministère, facicslue cnnoeoinvts clliceotves n° 2004/29, dnbisoilpe à la Doceiirtn des Janourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des efefts et socnntais de l'avenant susvisé est faite à dater de la paoitlubcin du présent arrêté puor la durée rnaestt à cuiorr et aux coinoinnts prévues par ledit avenant.

Arictle 3

Le duertcier des rtleonais du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jaounrl offecil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blttein ociefifl du ministère, fuaslicce cetviononns cloetlicvs n° 2004/29, dsbilonpie à la Drcitien des Juonurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

peerimr alinéa de l'article 1 (Création - Cadre juridique), du troisième alinéa du pahagprare 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) et de l'article 8 (Accord fltitacauf de pricitoaiptan puor les esnteirrpes de mnios de caiqtnune salariés), cmome étant crtreqinas aux dtsniopiosis du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du cdoe du tivaarl aux teemrs desleelqus l'accord fclatuatif de pctaipaotin ilnucs dnas un règlement de paln d'épargne ireinpeettsrnes diot cotpmearr les clsaues prévues aux arcilets L. 442-4 et L. 442-5, et nomamnett les modalités précises de répartition de la réserve spéciale de patatiirpiocn (RSP).

Le cinquième alinéa du parrhpagae 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) est étendu suos réserve de l'application des dtmiosposis des artlceis 11 et 19 de la loi n 2004-626 du 30 juin 2004 rleative à la solidarité puor l'autonomie des psnoneers âgées et handicapées qui ont porté à 2,3 % le tuax des prélèvements suaciox aeblciappls aux rueevns du capital.

L'extension des eeftfs et scntinoas de l'accord susvisé et de l'annexe le complétant est faite à dtaer de la poliauibtcn du présent arrêté puor la durée resntat à cruoir et aux cdionitnos prévues par ldetiss textes.

Atlrcie 3

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 13 juil. 2005

Actirle 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les erulopeyms et tuos les salariés compirs dnas le cahmp d'application de la cnitoevnon ccolvteie ntaonaie des eetpiresnrs d'installation snas fbtirciaon y cpomirs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trequihme et fiqfrgoiurie du 21 janveir 1986, les dtnsspoiois de l'accord du 7 décembre 2004 rtaief à la foormtian professionnelle, cconlu dnas le card de la cneotniovn ccivlteloe susvisée à l'exclusion :

- de la phsrae : " et tuot salarié, entré dnas l'entreprise anvat le 1er jiveanr 2005 arua un dirot auiqcs au DIF de 20 hurees au 1er jnaeivr 2006 " mentionnée à trite d'exemple au pinot b du pharapagre " L'acquisition du diort " de l'article 7 (Le diort iduivednil à la formation), cmmoe étant ctorranie aux dooipnttissis des actleirs L. 933-1 et L. 933-2 du cdoe du tairval aux terems dlqulseees tuos les salariés, y cmportis cuex eatnrnt ou sartont en crous d'année, doeivnt bénéficier de 120 hueers de foarmtion à l'issue de six ans d'ancienneté ;

- de la deuxième prsahe du quatrième alinéa du prhaagrapre " L'application du DIF " de l'article 7 susvisé, cmmoe étant coiarrnte aux dtoispniosis de l'article L. 933-4 du cdoe du travail.

Le dierenr alinéa de l'article 1er (L'observatoire ptpicsreof des métiers et des qualifications) est étendu suos réserve de l'application des dipinstoisos de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du tivaarl et de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Jnuarl oicffiel du 5 mras 2005 rlatif au pfealemonnt des faris de fmnnontoceenit des orborivsteaes ppestfcors des métiers et des quioialnifacts mentionnés à l'article R. 964-16-1 précité.

Le deuxième alinéa du phagrapare 2 (A l'initiative de l'employeur) de l'article 4 (Le blain de compétences) est étendu suos réserve de l'application des dtinispoios de l'article L. 932-1 du cdoe du taravil qui eaensigvt et edaeecnrt les différentes modalités d'articulation des tmeeps de tiavarl et de ftmoiaorn dnas le card du paln de formation.

Le paargarhpe " modalités de pisre en chrgae " de l'article 7 (Le diort iuddinevil à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dsipotioiss de l'article R. 964-16-1 du cdoe du tariavl aux terems dlseeuqs l'organisme pitarraie cleolutcer agréé

Le dcueiretr des rtinlaoes du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Junarol oicieffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blletuin oicieffl du ministère, flsccliaue cenovinonts cticoevlels n° 2005/7, dlbpniisoe à la Deiirtocn des Jrouanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 Euros.

au trtie de la pseaonoirlifitssonan ne puet prdnree en caghre dnas le cadre du diort inivdiuedl à la ftrooaimn que les frias pédagogiques, à l'exclusion des rémunérations srevies penandt le temps de foiomratn et de l'allocation de formation.

L'article 8 (Contrats de professionnalisation) est étendu suos réserve qu'en tuot état de casue la rémunération des salariés suos crnotat de pifson toesarosainlin âgés de mions de vingt-six ans ne siot pas inférieure aux pocugenetars du slraiae muinimm de ccinsasroe fixés aux acritels L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du travail.

Le deinerr alinéa de l'article 12 (Dispositions financières retevlais aux eertipsners eolymnpat monis de 10 salariés) est étendu suos réserve de l'application des dissptintioos de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du tvarial aux treems dleesuqs les règles de détermination des acitons doannnt leiu à itnneeoitrvn de l'organisme ctoocluler ptariairie agréé et de répartition des rsoerecsus etnre ces irietovnnetns snot déterminées par l'acte de csiuintotton ddiut organisme.

Le deernir alinéa de l'article 13 (Dispositions financières rvaitees aux enrispetres elmyaopt 10 salariés ou plus) est étendu suos réserve de l'application des dpisiotnsois de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du tvriaal aux teermis deqsules les règles de détermination des atincos danonnt leiu à ienvnetoirtn de l'organisme cuoelcetr pairstate agréé et de répartition des reosucesrs enrtre ces inrvntntoeees snot déterminées par l'acte de coitnousittn duidt organisme.

Aritlc 2

L'extension des eftfs et stcnonais de l'accord susvisé est faite à detar de la pultiacobin du présent arrêté puor la durée retsant à coiurr et aux conodinitos prévues par liedt accord.

Arcilte 3

Le deruiectr des roeianlts du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jouranl oicffiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blletuin oicieffl du ministère, flsccliaue cenovinonts cticoevlels n° 2005/7, dlbpniisoe à la Deiirtocn des Jrouanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Altice 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les elpuermes et tuos les salariés cpmoris dnas le chmap d'application de la cteioonnvn covtelicte noialtane des eernrpietss d'installation snas fabrication, y coiprms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tuihrqmee et frfiqourigie du 21 jveanir 1986, les dsiotisnpois de l'avenant n° 36 du 17 mai 2005, rliaetf aux cinotidons d'application de l'avenant n° 33 sur la retraite, à la cveoonintn celvtiacle naionlate susvisée.

Arlcte 2

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Airlcte 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eemploryus et tuos les salariés dnas le cahmp d'application de la citvenoonn cleoiltcve nnalaotie des etseneirrps d'installation snas fabrication, y cmiors entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tuherimqe et friorfiuqige du 21 jenviar 1986, les dnoitspiisos de l'avenant n° 35 du 17 mai 2005 précisant les cnnditoios d'application de l'avenant n° 34, ratilef à la fiotaxin des sairleas minima, des pemris d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, à la ctvooennn cvlcetoile notanalie susvisée.

L'extension des etffes et sntancois de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la puiiaclbotn du présent arrêté puor la durée rentsat à ciuorr et aux coditnoins prévues par l'diet avenir.

Acrltie 3

Le dteciurer des raelnotis du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ofecifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betliuln ofecifil du ministère, ficuclase cnnvniesotos cocvliteels n° 2005/23, dopbsinlie à la Dteiciorn des Jraouounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

Atlcire 2

L'extension des eeftfs et soanncis de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pbiatucolin du présent arrêté puor la durée rstenat à crouir et aux ctioondins prévues par l'diet avenir.

Acrltie 3

Le dieuecrtr des rtnealois du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oificeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biultlen ofifeicil du ministère, fuiccsale cevtnonnios collectives, n° 2005/23, dbopinisle à la Driotecin des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedex 15, au pirx de 7,50 euros.

Altice 2

L'extension des eftfs et stcnanois de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la pticibaloun du présent arrêté puor la durée rsnetat à cruior et aux cotnidnos prévues par l'diet accord.

Atilcre 3

Le dereiuctr des renitoals du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofecifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitleun ociiffel du ministère, fccslauie cvenoinntos cectlieovls n° 2005/31, diplnsboie à la Drtoicein des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

les doiissopnts de l'avenant n° 40 du 12 jleuit 2006, rtiaelf à la faitxon des seialrs minima, des pemirs d'ancienneté et de l'indemnité de panier, à la cietonovnn cilteovcle naloiatne susvisée.

Aitclre 2

L'extension des efefs et scinoants de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la pautcblion du présent arrêté puor la durée reanstt à coiurr et aux ciiodnotns prévues par leidt avenir.

ARRETE du 1 décembre 2006

En vigueur en date du 17 déc. 2006

Altcie 1er

Snot runeds obligatoires, puor tuos les eleourpymes et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la conneovtin cvleloicte naoliatne des einrepertss d'installation snas fabrication, y cmprios entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tqiuhrreme et figfiruorique du 21 jenivar 1986,

Le dueitecrr général du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiiffecl de la République

française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buletlin ociifecl du ministère, fiucscale coeonivtnns cylotilcees n° 2006/40, dpolisnibe à la Diecitorn des Jurnaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

ARRETE du 11 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Alrcite 1er

Snot reedns obligatoires, puor tuos les eeylpruoms et tuos les salariés crompis dnas le cmahp d'application de la cnnivooetn cvcilteoe nailonate des erneripetss d'installation snas fabrication, y cormips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tquierhme et firioiuqgfre du 21 jvanir 1986, les dpisonsiots de l'accord du 27 mras 2006 (avenant n° 38, avannet n° 39 et aoccrd " prévoyance ") conlcu dnas le cdare de la cotnvoenin clolvceite susvisée, à l'exclusion des temres : " Cotatsoiin de l'incapacité temporaire/maternité/adoption à la cghare ecxslieuve du salarié : tnchcare A : 0,325 %, tchanre B : 0,725 % " firnagut à l'article 6 (Cotisations) de l'accord " prévoyance " aisni que les alinéas ralifets au total et au total général diudt article, comme étant coretianrs aux dsiiistponois de l'accord irnsnsoeirfpoetnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jveanir 1978 riavlete à la meisalounstain et à la procédure conventionnelle.

L'article VI-2 (Maintien de salaire) de l'avenant n° 38 et l'article 5-1 (Incapacité temporaire) de l'accord " prévoyance " snot étendus suos réserve de l'application des donpiostsis de l'accord iesornrnipsonetfel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de

la loi n° 78-49 du 19 jeaivnr 1978, rlaitee à la mliseianaotsun et à la procédure conventionnelle.

L'article 9 (Clause de révision) de l'accord " prévoyance " est étendu suos réserve de l'application des dospiilontss de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sloaice qui prévoient la puistrue et les modalités de la raorlteaoiisvn des rtenes en curos en cas de cheemgnant d'organisme assureur.

Artlcie 2

L'extension des eetffs et scnntaios de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la paoltbiuicn du présent arrêté puor la durée rtaenst à courir et aux coinintdos prévues par ldeit accord.

Acltire 3

Le dretuiecr général du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btelliun offeciil du ministère, flcucsaie cientnovons cltvcieeos n° 2006/18, dilpnbisoe à la Doicitern des Juaunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 62 du 25 octobre 2017 relatif à la mise à jour des principales certifications (1 annexe), à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 65 du 12 décembre 2018 relatif à la période de prise des congés spéciaux de courte durée, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de prévoir le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacte civil de solidarité et sous réserve de prévoir des jours de congés en cas de décès du concubin et du partenaire pacsé conformément aux articles L. 3142-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

JORF n°0135 du 13 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de

matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 64 du 13 février 2018 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « en conséquence, aucune entreprise (...) dans un sens moins favorable aux salariés » du deuxième alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs des compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité d'astreinte) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 13 - 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- l'avenant n° 7 du 20 novembre 2018 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont les montants sont conditionnés à l'ancienneté.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les termes « en nombre » figurant à l'alinéa 5 de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 66 du 20 mars 2019 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 6 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs des primes et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les stipulations de l'avenant n° 67 du 21 janvier 2020 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)**JORF n°0237 du 29 septembre 2020****Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les stipulations de l'avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les stipulations de l'avenant du 7 novembre 2019 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412)

JORF n°0149 du 29 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les stipulations de l'avenant n° 68 du 11 février 2021 relatif à la fixation des salaires minima dans la branche professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 9 juin 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

