

# 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

Vous 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

<b>Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.</b>	5
<b>Chapitre Ier : Application de la convention collective</b>	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
<b>Chapitre II : Liberté d'opinion et droit syndical, représentation du personnel</b>	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
<b>Chapitre III : Contrat de travail - Conditions d'exécution - Salaires et appointements</b>	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
<b>Chapitre IV : Durée du travail</b>	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
<b>Chapitre V : Déplacements</b>	15
Article 5-1 - Frais de déplacement	15
Article 5-2 - Trajets	15
<b>Chapitre VI : Maladie, accidents, prévoyance</b>	15
Article 6-1 - Absences pour maladie ou accident	15
Article 6-2 - Maintien de salaire	16
Article 6-3 - Prévoyance	16
<b>Chapitre VII : Retraite</b>	16
Article 7-1 - Départ en retraite	16
Article 7-2 - Retraite complémentaire	18
<b>Chapitre VIII : Questions diverses</b>	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
<b>Chapitre IX : Rupture du contrat</b>	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
<b>Chapitre X : Dispositions spécifiques applicables aux cadres</b> .....	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
<b>Chapitre XI : Classifications</b> .....	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
<b>Textes Attachés</b> .....	41
<b>Annexe au chapitre XI de la convention collective nationale du 21 janvier 1986</b> .....	41
<b>Avenant n° 10 du 28 novembre 1990 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle</b> .....	41
<b>Accord du 15 mai 1991 relatif aux certificats de qualification professionnelle</b> .....	42
<b>Avenant n° 14 du 11 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance obligatoire</b> .....	44
<b>Avenant n° 15 du 6 mai 1994 relatif à la modulation de la durée du travail</b> .....	45
<b>Avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 portant modifications de la convention collective</b> .....	48
<b>Avenant n° 20 du 26 mars 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité</b> .....	55
<b>Avenant n° 23 du 9 juin 1998 relatif à l'indemnisation des négociateurs</b> .....	56
<b>Accord national du 16 juin 1999 relatif à l'anticipation et à l'incitation à la réduction du temps de travail</b> .....	57
<b>Accord du 7 novembre 2000 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche</b> .....	65
<b>Accord du 11 janvier 2002 relatif au compte épargne-temps</b> .....	69
<b>Avenant n° 30 du 1er juillet 2002 relatif au travail de nuit</b> .....	73
<b>Avenant n° 33 du 14 juin 2004 relatif à la retraite</b> .....	73
<b>Délibération du 23 mars 2004 relative au temps de trajet domicile-lieu d'intervention</b> .....	73
<b>Avenant n° 35 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n°34</b> .....	74
<b>Avenant n° 36 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n°33 " Retraite "</b> .....	74
<b>Délibération du 8 juin 2005 de la CPNI sur l'application d'un accord relatif au compte épargne-temps</b> .....	74
<b>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</b> .....	75
<b>Adhésion par lettre du 14 février 2008 de La Planète verte à la convention collective</b> .....	80
<b>Avenant n° 1 du 22 janvier 2008 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance</b> .....	80

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

<b>Avenant n° 69 du 18 janvier 2022 relatif à la fixation des salaires minima</b>	171
<b>Avenant n° 70 du 21 septembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima</b>	172
<b>Avenant n° 71 du 12 janvier 2023 relatif à la fixation des salaires minima</b>	172
<b>Avenant n° 72 du 25 janvier 2024 relatif à la fixation des salaires minima</b>	173
<b>Avenant n° 75 du 16 janvier 2025 relatif à la fixation des salaires minima</b>	174
<b>Avenant n° 76 du 16 janvier 2025 relatif à la prime d'ancienneté</b>	175
<b>Textes Extensions</b>	177
<b>ARRETE du 3 août 1987</b>	177
<b>ARRETE du 27 juillet 1988</b>	177
<b>ARRETE du 10 juin 1989</b>	177
<b>ARRETE du 20 avril 1990</b>	178
<b>ARRETE du 10 juillet 1990</b>	178
<b>ARRETE du 26 février 1991</b>	178
<b>ARRETE du 25 avril 1991</b>	178
<b>ARRETE du 18 juillet 1991</b>	178
<b>ARRETE du 21 octobre 1991</b>	178
<b>ARRETE du 14 janvier 1992</b>	178
<b>ARRETE du 28 janvier 1993</b>	178
<b>ARRETE du 8 juillet 1993</b>	179
<b>ARRETE du 15 juin 1994</b>	179
<b>ARRETE du 9 mars 1995</b>	179
<b>ARRETE du 11 avril 1995</b>	179
<b>ARRETE du 8 février 1996</b>	179
<b>ARRETE du 18 octobre 1996</b>	180
<b>ARRETE du 4 avril 1997</b>	180
<b>ARRETE du 20 avril 1998</b>	180
<b>ARRETE du 26 janvier 1999</b>	180
<b>ARRETE du 17 novembre 1999</b>	181
<b>ARRETE du 13 décembre 1999</b>	182
<b>ARRETE du 27 juillet 2000</b>	182
<b>ARRETE du 2 mars 2001</b>	182
<b>ARRETE du 3 juillet 2001</b>	183
<b>ARRETE du 29 novembre 2001</b>	183
<b>ARRETE du 9 avril 2002</b>	183
<b>ARRETE du 25 juin 2002</b>	184
<b>ARRETE du 24 octobre 2002</b>	184
<b>ARRETE du 8 avril 2003</b>	184
<b>ARRETE du 10 novembre 2004</b>	185
<b>ARRETE du 13 décembre 2004</b>	185
<b>ARRETE du 4 juillet 2005</b>	185
<b>ARRETE du 13 juillet 2005</b>	186
<b>ARRETE du 29 mars 2006</b>	187
<b>ARRETE du 23 mars 2006</b>	187
<b>ARRETE du 11 avril 2006</b>	187
<b>ARRETE du 1 décembre 2006</b>	187
<b>ARRETE du 11 décembre 2006</b>	188
<b>Textes parus au JORF</b>	189
<b>Arrêté du 27 décembre 2018</b>	189
<b>Arrêté du 29 mai 2019</b>	189
<b>Arrêté du 5 juin 2019</b>	189
<b>Arrêté du 18 octobre 2019</b>	190
<b>Arrêté du 30 octobre 2019</b>	190
<b>Arrêté du 6 août 2020</b>	191
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b>	191
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b>	192
<b>Arrêté du 9 juin 2021</b>	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 national des entreprises du froid, d'équipement de circuits psychrologiques et du conditionnement d'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et national du froid (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs de la métallurgie (CGT) ; Fédération générale de la métallurgie (CFDT) ; Fédération CGT-FO de la métallurgie ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et petites industries (CFTC) ; Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie (CGC).
Organisations adhérentes signataires	L'union nationale des syndicats autonomes, 22, rue Cuvier 75013 Paris par lettre du 2 juin 1998 (BO CC 98-28). La fédération des industries métallurgiques minières et connexes, par lettre du 6 novembre 1998 (BO CC 98-50) (adhésion contestée par la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT BO CC 98-28). La Planète verte, 19, rue Aristide-Briand, 76580 Le Trait, par lettre du 14 février 2008 (BO n° 2008-16)  L'union nationale des industries professionnelles, 17, rue Albert-Einstein, 77420 Champs-sur-Marne, par lettre 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, conclue conformément au titre III du Livre Ier du code du travail, règle les rapports entre les chefs d'entreprise, dont l'activité est délimitée à l'article 1-2 ci-dessous, et les salariés de toutes catégories (ouvriers, employés, techniciens, penseront de maîtrise et cadres).

Des dispositions complémentaires concernent les cadres dont l'objet du chapitre X de la convention collective.

La convention s'applique également aux salariés dont les spécialités professionnelles ne sont pas déterminées des activités telles que fixées à l'article 1-2, sous réserve des dispositions légales particulières relatives au travail des femmes et des jeunes.

### Champ d'application professionnel

#### Article 1.2

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Le champ d'application de la convention vise, pour l'ensemble du territoire national, l'activité professionnelle " industrielle " comprenant la fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes " de la classe 24, groupe 24.03, de la nomenclature d'activités et de

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

Toutefois, les établissements dont l'activité principale est classée définie ci-dessus et qui appartiennent à une entreprise régie par une autre convention collective peuvent continuer à appliquer celle-ci.

Ils pourront céder pour l'application de la présente convention nationale après accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives de cette convention nationale.

Pour l'application de cette disposition, il faut entendre par " activité principale " classée à laquelle sont occupés le plus grand nombre de salariés.

#### Article 1.2

*En vigueur non étendu en date du 28 juin 1995*

Le champ d'application de la convention vise, pour l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, l'activité professionnelle " industrielle " comprenant la fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes de la classe 292 F de la nomenclature d'activités française ".

Toutefois, les établissements dont l'activité principale est classée définie ci-dessus et qui appartiennent à une entreprise régie par une autre convention collective peuvent continuer à appliquer celle-ci.

Ils pourront céder pour l'application de la présente

citnvoenn naolniate après acrcod aevc les représentants des otsrnaagoiins sicyednlas sngieiaatrs de cttee cntoevnoin nationale.

Puor l'application de cttee disposition, il fuat enternde par " activité pcprnilaie " cllee à luquelle 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 cotepr de la dtae de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des pitares carctoannts un mios aanvt l'expiration de la durée ilniaite prévue, elle se pruiouvsra par tactie ricuneodoctn puor une durée indéterminée de un an au minimum. La cvtenooinn ainsi retudiocne proura être dénoncée à ttuoe 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 neouvau perjot de cntvieoonn ccltoelive aifn que les pouarlrpers psuint cmeomencr snas raterd dès la dénonciation (1).

Au cas où l'une des ptraies ctrtonceaatns 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 ptriaare 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 cvollctiee ne puoornt être la cuase de la réduction des anetvaags iunviidlds acuis antérieurement, eantsxit dnas les établissements.

Les dpostiiinsos de la présente cootenivnn s'imposent aux ortapps nés des corttans individuels, ceifolctls 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 ciimsosomn nilantaoe prritiaae 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 cioismomnsn 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 csmmiiiosn se réunira dnas la quinznae 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 cntonoenivs cltveioelcs du ministère du travail.

## Article 1-6 - Commissions paritaires

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Les salariés mandatés, dnas la limtie de duex au puls par osogiaaintrn sincyldae représentative, qui peraptiicnt à une coimissomn praatiire de cfefs d'entreprise et de salariés puor la dssiucoisn de la cntoevnin cellctvieo ninaaolte et de ses anxenes recevront, sur justification, luer saarlle puor le tpmes passé comme s'ils aanveit travaillé.

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

Les petiars pdnrronet 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 ssstafateniias en ce qui cronncee 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 deotcriin et les délégués du presnoenl de l'entreprise intéressée snreot déferés à une cosommiisn parrtiaie plsrnlneofseioe de cniicoatloin composée de représentants panuaotrx et d'un nmobre égal de représentants salariés, désignés par les oagnosraiitns signataires.

En cas de non-conciliation dnaevt une ciosmiomnsn régionale, le différend srea porté dveant la cosimiomnsn nanoitlae 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 cioontvnen collective, les prateis catontractnes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de cionitaolcin 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 ctneovivnon qui n'auraient pu être réglés ertne la



droits et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée sont déférés à une commission paritaire pluri-sectorielle de conciliation composée de représentants patronaux et d'un nombre égal de représentants salariés, désignés par les organisations 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) Alinéa 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 aligne tous les textes, annexes et avenants de la convention collective nationale signée du 23 septembre 1974.

Toutes les questions d'ordre technique non prévues et intéressant les parties sont portées à l'objet d'avenants, dans les conditions prévues pour les révisions à l'article 1-3.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé en cinq 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 organisation syndicale ou tout chef d'entreprise qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour où sera signé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et sera signifiée aux parties 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 procède à l'information du personnel au comité d'entreprise, aux représentants du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux, de même que tous avenants. Un avis

iniquadnut l'extension de la convention, et de ses avenants, doit être affiché dans les lieux de travail et d'embauche ; un exemplaire 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, aussi bien 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 porter en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des convictions religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou 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 suzerain ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas porter 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 rémunérées 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 reconnu 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 situations d'absence prouvées doivent être accordées, après préavis de trois jours au moins, dans la limite de six jours par an, pour participer à des réunions syndicales d'information 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 chaque établissement ayant occupé un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 à L. 426-1.

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale (1). Dans ce cas, ils doivent en aviser la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

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

Article 2.5

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 1986*

Dans chaque établissement ayant occupé un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 à L. 426-1.

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils doivent en aviser la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. (1).

*(1) Prise en compte 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 entreprises qui y sont assujetties par la loi, il sera

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

Le chef d'entreprise verse au comité une somme pour les œuvres sociales gérées par ce comité fixée au minimum à 0,60 p. 100 du montant de la masse salariale brute, ainsi qu'une somme de fonctionnement telle que prévue à l'article L. 434-8 du code du travail (1).

*NB : (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L432-9 du code du travail.*

## Article 2-7 - Préparation des élections

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Tous les ans pour l'élection des délégués du personnel et tous les deux ans pour l'élection des membres du comité d'entreprise, le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage en vue de l'organisation de ces élections.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, dans les limites générales du droit électoral et sous réserve des dispositions légales et réglementaires, conformément aux articles L. 433-1 à L. 433-14 et L. 423-1 à L. 423-18 du code du travail ; les organisations syndicales intéressées sont invitées en même temps par le chef d'entreprise à établir la liste de leurs candidats.

Le nombre de délégués titulaires et celui des suppléants est déterminé par la législation en vigueur à la date du scrutin, il peut être également précisé entre les parties dans le protocole d'accord au sein de l'entreprise.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin sont fixées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de toute litige doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, sont affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de toute litige doivent être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour doivent être déposées auprès de la direction.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers

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

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

Un ecepeplmant srea réservé pndanet la période prévue puor lesopérations électorales puor l'affichage des ciicmtaonnmus 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 dorit d'expression drecite et ctevilloce sur le contenu, les ciiodtonns d'exercice et l'organisation de luer tariavl ; ctete epeisoxrsn a puor obejt de définir les acotins à mteire en oeruve puor améliorer leurs ctioinonds 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 bneois en main-d'oeuvre aux srievces de l'agence naatinloe puor l'emploi. Ils pnoruort à tutoe époque rciouer à l'embauchage direct.

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

Toutefois, ctete dtpsiooiisn ne puet friæe échec aux oibgoailtns légales reetlavis aux priorités d'emploi.

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

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

- dtae d'entrée ;

- fnotiocns ;

- cecffioeint ;

- leiu et hrarioe de traaiavl ;

- éléments et maotnnt de la rémunération réelle aevc iiondctian de la bsæ mensuelle, 169 heures, si l'horaire de l'entreprise est supérieur à 39 hreues hdombeeadras ;

- intcdoaiin des agtneavas annexes, le cas échéant ;

- durée de la période d'essai réciproque ;

- iiatniocn de la cnenoovtin clitvoecle à luaelqæ le salarié est soumis ;

- 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 nieavu V ;

-4 mios puor les salariés des nvueax VI et VII.

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

-1 mios puor les nieuavx I ou II ;

-2 mios puor les neiauvx III, IV, VI ;

-3 mios puor le nveiau V ;

-4 mios puor le nieavu VII.

Le respect d'un délai de prévenance par l'employeur et le salarié en cas de rruptue du ctntroat de tiarval pandnet la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance aaipcbelps 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 saaleis minmia cnrdotpoesrnas fnot l'objet d'accords paaiters et snot fixés par avenant.

Une comsmiosin nonliatae mtixe piraaitre 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 snticoes sndacyelis d'organisations représentatives (L. 132-2), le chef d'entreprise egagne cuqahe année une négociation sur les salerias effectifs, la durée eeftvcfie et l'organisation du tepms de tvraail (L. 132-27).

Le psnnroeel est payé une fios par mois. Il arua la possibilité d'obtenir des apomcets cnoserpnaodrt puor une qniziuane à la moitié de la rémunération.

Conformément aux lios et règlements en vigueur, les eetrpnrseis 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 cdoioitns que les hommes, le cicenoffeit et le saialre prévus par la présente cvinoeotnn ctelvoice et bénéficient des mêmes cniioondts de promotion, snas que les aesnechs puor maternité y feassnt obstacle.

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

A trite exceptionnel, ttoue les cninoitods 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 taarvux snot exécutés dnas cteranis établissements lorsqu'il n'en est pas tneu cotpme dnas la fiatixon des siearals des salariés qui les exécutent.

Ces indemnités peneuvt se rngear cmmoe siut :

-conditions de tiaarvl particulièrement pénibles, etc. ;

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

Etant donné les cionndoits dnas lsleqelues elels snot scpbusleties d'intervenir, les morjanaoits éventuelles dnot il s'agit soernt fixées par la doirietcn de chuqaie entreprise, après caoilsnouttn des représentants du personnel, cspotme tneu des itlilasaontns 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 tepms écoulé dipeus la dtae d'engagement du crotnat en cours, snas que seniot eeulxcs les périodes pnanedt lqusleeles 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 cuex qui aeniurat été rmupos puor futae gvrae ou lordue ou puor démission.

A ceomptr de l'entrée en veiguur du présent ananvet les périodes de stage, d'intérim, de caonrtt à durée déterminée ou de cartnot emploi-formation précédant immédiatement l'embauche snreot 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 pdroiut du ciecffionet du salarié par la vlaeur du ponit fixée à 5,50 ? à coetmpr du 1er février 2024. En cas de tmeps 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 peoagtrune 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 février 2013 acrtile 5, BO 2013/12 :

Conformément à l'article 3.6 de la coevoinntn ctueilcvle naailonte modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 jiun 1999, la vulear à pdnrree en considération puor caelculr l'assiette des perims d'ancienneté reste fixée à 4,94 ? (avenant du 1er smeerpthe 2001).

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

2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dont il résulte que « si la convention de branche peut prévoir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, assigner que leur montant, indépendamment (?) de la définition des gratifications accessoires en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les salariés d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur ceux de la convention de branche, y compris si elle y prévoit même des dispositions ».

(Arrêté du 15 avril 2024 - art. 1)

## 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 dispositions particulières de travail des jeunes sont soumises aux dispositions légales en vigueur. Il est expressément rappelé que les jeunes salariés sont soumis à une surveillance médicale particulière.

Dans les cas le justifiant, les jeunes salariés bénéficieront des dispositions en vigueur relatives à la formation professionnelle 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 personnel de moins de dix-huit ans, les salaires peuvent être réduits en fonction de l'âge des salariés :

- de 16 à 17 ans : à l'embauche, les salaires peuvent être réduits de l'activité pour laquelle il a été engagé :

20 % du salaire minimum conventionnel ; après six mois de présence :

- de 17 à 18 ans : à l'embauche, les salaires peuvent être réduits de l'activité pour laquelle il a été engagé :

10 % du salaire minimum conventionnel ; après six mois de présence :

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de dix-huit ans exercent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte exécutant ces mêmes travaux.

## Article 3-9 - Changement de fonctions

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Lorsqu'il y a un changement de fonctions entraînant une modification de salaire ou de classification, ce changement fait l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Dans le cas d'une affectation et si le chef d'entreprise ne peut maintenir sa rémunération précédente au salarié faisant l'objet de la modification notifiée, cette rémunération ancienne est néanmoins maintenue pendant six mois à dater de la notification.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle n'est pas considérée

comme étant le fait du salarié, mais du chef d'entreprise, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement (1).

NB : (1) Endettement des réserves de l'application des articles L122-6, L122-14 et suivants du code du travail.

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Dans le cas de changements intervenant dans la situation personnelle du salarié qui entraînent une modification des obligations du chef d'entreprise, le salarié devra informer ce dernier de la nature du changement en apportant toutes les pièces justificatives à l'appui.

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

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994*

Les employeurs s'engagent 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 régies 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 personnel temporaire 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 durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## Article 3.14 - Clause de non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 4 mai 2016*

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire à un ancien salarié l'exercice d'une activité professionnelle concurrente qui porterait préjudice aux intérêts de son ancien employeur.

De fait, elle permet d'éviter que l'ancien salarié apporte les connaissances qu'il a acquises chez son ancien employeur à une entreprise concurrente ou qu'il crée sa propre entreprise dans le même domaine d'activité que celle pour laquelle il a été employé.

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

- la clause de non-concurrence peut être proposée dès le contrat, ou en outre par avenant, uniquement pour les salariés non cadres de niveaux 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 concurrence interdits après la fin du contrat de travail, en relation 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 compensation financière mensuelle dont bénéficiera l'ancien salarié, qui sera au minimum égale aux 5/10 du salaire moyen des 3 derniers mois de présence. Cette compensation est portée au minimum aux 6/10 de cette moyenne en cas de licenciement et tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, cela 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 compensation 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 remise 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 contraire 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 accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises 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. Cotation annuelle

Le cotation annuelle d'heures supplémentaires est fixée à 220 heures par an et par salarié.

Au-delà du cotation annuelle défini ci-dessus, les heures supplémentaires sont évitables 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 l'employeur

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir de rémunérer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations par un moyen 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 convention en temps de repos ;

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

- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui sont couvertes en temps de repos.

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

Le rôle de l'employeur 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 ou convention ;

- 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 prévenance minimum de 2 semaines.

### Article 4-1 - Heures supplémentaires

*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 accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises 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. Cotation annuelle

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

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires sont évitables 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 l'employeur

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir de rémunérer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations par un moyen 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 iuedidnvl ou coelictlf de la ceoonirsvn en tpems de rpoes ;

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

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

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

Le repos de rnpaleecmet est pirs dnas les cdoiotinns stniaeuv :

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

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

## Article 4-2 - Service d'astreinte

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024*

L'astreinte est définie cmroe une période pdnaent luqellae le salarié puet vuqear à des oauptcncis pollsrneenes et rtese à la dosoipitns de l'employeur en dohors de son leiu de tiaarvl puor sasitifare une éventuelle danmede d'intervention sur une iolalatsntin intérieure ou extérieure à l'entreprise tuot en pvoanut vqaeur à des oonciuatpcs personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée cmome du tpmes 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 coistsialifcns définies au cthpiae XI, puor cauqhe herue d'astreinte snas pavoieur être inférieure à la veluar ceraspnondort à 12 hereus d'astreinte.

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

*Ancien arlitce 4.3.*

## Article 4-3 - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002*

Lorsque les salariés snot amenés à tilalvrear au-delà de l'horaire jronuaeilr htbuaiel (qui s'entend traavil de jour) par sutie d'une pooniorlrgn elcxonitelnpes de l'horaire de triaavil ou d'un décalage eexenpcitnl de cet horaire, les hreeus de tarvial eficfctef cermspios ernte 21 hueers le sior et 6 heerus le mitan denonnt leiu aux moajntiaors légales éventuelles puor hueers supplémentaires et à un rpeos de 50 % à pdrnee dnas un délai rnlsbnoaae ou à une moajtaroin eepninollxtcee de 50 % du tuax horarie de base.

En cas de tiaavrl eoptxeenicnl de niut se pnoeaoglrnt après minuit, un arrêt d'une demi-heure payé est accordé puor le casse-croûte.

Lorsque les salariés snot amenés à teiarlvlar un dmcnhaie ou un juor férié, les hreeus de trvaail effectuées snot majorées dnas des cooiitnnds identiques.

Toutefois, les hreeus de tavrail effectuées de niut les dhneicams et les jurois fériés (entre herue et 6 hueers le mtian et etnre 21 hereus et 24 hreeus le soir) ovuenrt driot à une moartjiaon

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

(1) *Airtcle étendu suos réserve de l'application des arietlcs L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du traival sleon luesqles la msie en pcalle dnas une errpnteise ou un établissement du taivral de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eotisnxe à de nouelvels catégories de salariés est subordonnée à la clcsiouonn d'un aacrcod de bnrahce étendu ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot cnoteinr l'ensemble des cluases 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 jruois fériés snot chômés dnas la limite de 10 jrouis par an snas que clea entraîne de baisse de rémunération. Les jurois 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 tpmes de traavil eficfctef puor le décompte des hures 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 arcitiles L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taviral solen lesluques la msie en palce dnas une esteirrpne 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 aacrcod de bncarhe étendu ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot ctoienr 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 jurois ouvlebras puor les salariés anyat une année de tiaravl eficfctef 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 pdnaet la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il dvera nmometnat être tneu cmpote du siaalre aittnet pnnedat la période précédant le congé et la durée efefvctie du travail.

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

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

c) Hros le cas de freetrmue de l'établissement, le congé d'une durée supérieure à duoze jurois oualrevbs puet être fractionné par le cheh d'entreprise avev l'agrément du salarié. Dnas le cas où le congé payé s'accompagne de la freuemrte de l'établissement, le fnnincrtaomet puet être effectué par le cheh d'entreprise sur aivs noomfre des délégués du peonsenrl ou, à défaut de délégués, avev 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 jurois

cpioirms etnre duex jrous de reops hebdomadaire.

Cette fraoctin diot être attribuée paednnt 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 duex 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 sitaotiun de flimale des bénéficiaires, nnmaotemt des possibilités du cojoinnt dnas le seectur privé ou pibulc et de la durée de luer sircee dnas l'entreprise. Les cnjtonos talnavlriat dnas une même espritene ont dorit à un congé simultanée.

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

f) Les abnesecs provoquées par la fréquentation oliaorbigte 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 cruote durée définies à l'article 4-7 accordées au cuors de l'année, aisni que ceells prévues par les lios et règlements en vigueur, snot assimilés à un tepms de tiaarvl eceitff puor le clacul des dirots au congés annuels.

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

g) Losuqre le craontt de tarvail 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 lincincemieent ou démission. Cependant, en cas de licenciement,

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 doit 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 foyr et âgé de mnois de 15 ans au 30 arvil 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 aicltre 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 pnedrrre son congé dnas un délai raisonnable, dvanet farie l'objet d'un aeegrrmnat 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 enfefectut cttee sanemie sur 5 juors et dmei de travail. Les priets considèrent qu'aucune otboiaigln d'astreinte ne purora être accolée à ldtiae 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 jruos ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jorus ouvrables.
Décès d'un dedsnacnet (*) (autre que l'enfant) ou d'un adnscaent (*), asini 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 cnceounrcr de 3 juros ouvrables.
Congé puor la nsncasaie d'un enfant	3 juros olbraevus puor cuhqae nsnsaciae sueuvre au foyer. Ce congé puet être fractionné.
Congé puor l'adoption d'un enfant	3 jorus olbuavers puor l'arrivée au foyr d'un ennfat placé en vue de son adoption. Ce congé puet être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la sueuvre d'un haciandp cehz un enfant	2 juros ouvrables

(\*) Ddeanescnt : proesne qui dceesnd dteericmnt 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) Ailtrce 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 frais de déplacement des salariés dnas l'exercice de lreus fntoioncs 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 fotaaifrie ou sur jsuiicaifttf dnas les leitims prévues par la législation en viuegur ou snvaut les modalités htlaelibeus de l'entreprise.

En ce qui corcenne les lgnos déplacements, les frais de rpaes et de lmogeent sonret payés detenmiecrt par l'entreprise à l'établissement reetnu par elle ou remboursés sur jfcitoituasn ou par fafiort dnas les liemits prévues par la réglementation en veigugur ou sinuavt les modalités hbleietuals de l'entreprise.

Dnas le cas d'un déplacement à l'étranger, un acrcod préalable etrne 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 saoiacle et lrqsoue ce déplacement diot excéder la durée pdannet leaquelle l'intéressé rstee creouvt par la législation française, le cehf d'entreprise dreva prévoir des grientaas snatueffsis ccononanert les rieuqss maladies, aneitccds ou décès.

Puor un déplacement de puls de cniq 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 dmlcioe et l'entreprise, et inversement, n'est pas considéré cmome du tpmes de traiavl et ne donne pas leiu à ieatmsidinon ;

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

- le tpmes de tjreat etnre duex lueix d'intervention est considéré comme du tpems de triaavl 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 srliaae hraiore réel.

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

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

S'il est fiat usage, aevc aotiuiatrosn exspsree du cehf d'entreprise, de véhicules personnels, le rebuneeormmst des frais de torspanrt s'effectue suos frmoe d'indemnités kilométriques. Le tuax de ces indemnités snoert au mnois crmnoeofs à cuex otnubes dnas le barème des pirs de renveit kilométriques publié au Bteiluln oifiefcl 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, suaf 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 mildaae ou d'accident ne cnetntiosut pas, pnadnet six mois, une csauve de rupture. Après ctete période ttoue rtupure éventuelle de crnotat drvea rctsepeer 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 aeclirts L. 122-32-1 et snvtaius 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 mlaiaade 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 cnoiditons 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 malidaae ou accident, la résiliation du

contant puet irennitiver 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 fiare 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 aiquotuotuneemat son droit aux prtosetnias ci-dessous définies.

## Article 6-2 - Maintien de salaire

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017*

### 1. Prpiince général

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

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

Le miietaan de saliaae par l'employeur eitaansxt sur les 45 prrmees juors d'arrêt, diot cornuide ce dreiner à vseerr au salarié 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 précédant la dtae de l'arrêt de tivaarl et des primes, aalilnctoos d'heures supplémentaires et auerts éléments de saalrie se rptnaaort à la période nlmraoe des 12 deernnis 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 cmeolpt d'activité.

Le menitian de slaaire par l'employeur eainxtst sur les 45 premies 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 aauiert eecenvitfeftm perçue s'il avait continué de travailler.

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

Dès la remise par le salarié du beoadrru 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 asrresua derniectmet le miiiaentn de sraaile 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 miatienn de srilaee du 1er au 45e juor d'arrêt est supporté par l'employeur suos déduction du mtinnaot des indemnités journalières neetts de la sécurité sociale.

Conformément aux dtoponssiis 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 plgrtaionoon d'arrêt de trvaial au-delà de 48 heures, la ciasse iomnrfe l'assuré du reratd constaté et de la sicanon à laquelle il s'expose en cas de nevoul eonvi traidf dnas les 24 mios svnuait la dtae de prpirisceton de l'arrêt considéré. En cas de nuoevl eonvi tardif, suaf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son aivs

d'arrêt de tvaiaarl en tpems utile, le motannt des indemnités journalières de sécurité socalie afférentes à la période écoulée ernte la dtae de peiprcstoirn 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 récidence et suaf si ce dnireer est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son aivs d'arrêt de trviaal en temps utile, dnas les mêmes cotnndios que celles prévues puor la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

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

### 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 tvaiaarl 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 olgoitiban de mtaiienn de slraaie lorsqu'un salarié est en arrêt de tiaravl stiuue à mdlaiae ou accident, pienonosfeslrs ou non, dnas les ctinndoois snvuiteas :

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

Ce reemueosbmrrt à l'employeur est accordé à cptoemr du 16e juor d'arrêt de taiarvl cinntou indemnisé par l'employeur, quillee qu'en siot la cause. Il csese dès que s'arrête cette même oaiobtglin de maietnin de sialrae 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 citonnoven cvitceolle noatlinae et cvnaorut les prsoattines svineuats :

- incapacité temporaire, maternité, paternité, aoitdpon ;
- invalidité ;
- incapacité pmnearntee ;
- 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 lequeul 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 cdonoiitns d'une pneosin de vliseliese à tuax peiln et qui puet faire liduquier snas amtenbetat les reartties complémentaires alueleuxqs l'employeur cstoie aevc lui, ne cioutntse pas un linnmeeceict lurqose cttee msie à la rertitae 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 cietopsranmce déjà réalisée dnas le carde d'une mserue de préretraite pvreossigre ou de tuote atrue musere anyt le même oebjt ;

-conclusion par l'employeur d'un catonrt de taavirl à durée indéterminée ;

-conclusion, aevc l'intéressé, aavnt sa msie à la retraite, d'un anvnaet de ctaossein prllaitee d'activité, tllee que définie à l'article R. 322-7-2 du cdoe du traavrl ;

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

Le ctraont d'apprentissage, de qiolcaiuiftan ou de psilistnsneaaoioforn visé à l'alinéa précédent diot être ccnolu dnas un délai de 1 an anavt ou après la dtae de naooifiitcn de la msie à la retraite. Il diot cmooetpr siot la mionten du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y opospe pas, siot son ifeoaitcnidtn codée.

La mteonin du crnoatt d'apprentissage, de qfaoiulaicn ou de professionnalisaton, ou du cnotart à durée indéterminée sur le retrsige uiuque du psnnoreel ou sur le dcnuomet qui en tniert lieu, diot cmotoopr le nom du salarié dnot la msie à la raiterte a justifié la cosciulnon duidt contrat. De même, la mineotn du départ du salarié mis à la rriettea sur le rresitge uiuque du pronnesel ou sur le dcunemot qui en tneit lieu diot coremtopr siot le nom du salarié aevc leeuql a été cloncu le ctnorat d'apprentissage, ou le crotant de qilfutaicoian ou de professionnalisaton, ou le coatrnt à durée indéterminée, justifié par la msie à la retraite, siot le nom du salarié 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 rettariae :

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

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

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

## 2. Msie à la rrttaiee ertne 60 et 65 ans

a) La msie à la rrttaiee à l'initiative de l'employeur, d'un salarié anyat 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 vsslieeile à tuax plien au snes du même cdoe et qui puet faire liduquier snas aatbeentmt les rreteatis complémentaires aueqeullxs l'employeur ctsioe aevc lui, ne csnotutie pas un lcimcneieet lquosre cttee msie à la reitrtiae s'accompagne de l'une des 6 disonpostiis suatinevs :

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

-conclusion par l'employeur d'un craontt de psirnaitfoesiooanln ;

-embauche ccertnamsoipe déjà réalisée dnas le cadre d'une muesre de préretraite pvrigrsoee ou de totue arute muesre ayant le même oebjt ;

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

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

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

Le coanrtt d'apprentissage, de qaiuiioaftlcin ou de paoofirlationsissenn visé à l'alinéa précédent diot être cloncu dnas un délai de 1 an avant ou après la dtae de nfttiocioian de la msie à la retraite. Il diot cmooetpr siot la mineton du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y opopse pas, siot son idtticinfoeian codée.

La mionten du ctarnot d'apprentissage, de qflioiacatiun ou de professionnalisaton, ou du catnort à durée indéterminée sur le rtesgire uiuque du pensroenl ou sur le dmuncoet qui en teint lieu, diot copemortr le nom du salarié dnot la msie à la reitrtiae a justifié la csoulincon duidt contrat. De même, la moitnen de départ du salarié mis à la rrttrieae sur le rterigse uiuque du pesennrol ou sur le dnmeucot qui en tient lieu diot ceportomr siot le nom du salarié aevc leueql a été cclnou le ctnroat d'apprentissage, ou le coanrtt de qaiualufciiton ou de professionnalisaton, ou le cnoartt à durée indéterminée, justifié par la msie à la retraite, siot le nom du salarié dnot le lincemneie 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 lertte recommandée.

c) Indemnité de msie à la rtiteare :

Le salarié 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 raioisn de 3/10 de mios de sraalie par année d'ancienneté.

En acun cas, le mntanot de cette indemnité ne pruroa dépasser la vulear de 7 mios de salaire.

L'indemnité de msie à la rrttrieae srea calculée sur la même aitisse de rémunération que l'indemnité de licenciement.

## 3. Départ à l'initiative du salarié

a) La cetasion du catront de tairavl à durée indéterminée à l'initiative du salarié puor bénéficier d'une piesonn viseeslile ne ctitnouse 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 salarié qui a au mnios 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et qui pernd sa rtiaetre reçoit une altolcloan 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 assiette 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 entreprises dans le champ d'application de la présente convention doivent adhérer à un régime de retraite complémentaire pour leurs 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 sien 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 plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est sensé durer pendant la durée légale du service national telle 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 rejoindre son service 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 laquelle il a fait connaître son intention de reprendre 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) Etendue 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, avant d'être enceintes, ne peuvent continuer à exercer leur emploi habituel et occupent momentanément une position temporaire une rémunération moyenne 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 entreprises ont pour obligation de veiller à la sécurité et à la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Elles se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en œuvre de tous les dispositifs propres à assurer la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les entreprises sont tenues 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 dispositions 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 première est également obligatoire après une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de soins médicaux pour maladie non professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les services médicaux soient adressés en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation de se présenter.

Toutes les personnes doivent être informées pour éviter les causes d'accident ou d'intoxication.

Les efforts d'établissement sont tenus de prendre toutes les mesures pour que les dispositifs de protection individuelle soient effectivement utilisés.

Les salariés s'engagent à utiliser contre eux 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 CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un statut de fait destiné à faciliter l'exercice de leur mission.

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent représenter les conditions requises 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 limites prévues par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus.

Ces dépenses, ainsi que les créances 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 entreprises ont pour objet de protéger la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Elles se consacrent en étroite collaboration pour l'étude et la mise en œuvre de mesures de sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et la prévention.

Les entreprises ont pour objet d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans chaque entreprise, les entreprises ont pour objet d'assurer la sécurité individuelle, les installations et les locaux, s'occupent de la sécurité du personnel, conformément aux dispositions 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 sécurité est également obligatoire après une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de travail pour maladie non professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les conditions de travail soient médicales et adaptées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation d'assister de s'y présenter.

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

Les chefs d'établissement ont pour objet de protéger la santé des salariés pour que les dispositions de protection individuelles soient effectivement utilisées.

Les salariés s'engagent à utiliser contre eux 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 CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un statut de fait destiné à faciliter l'exercice de leur mission. (1).

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent représenter les conditions requises 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 limites prévues par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus.

Ces dépenses, ainsi que les créances 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 phrase (y compris les deux tiers la composant) 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 entreprises ont pour objet que l'apprentissage soit pour une formation technique professionnelle de base, allée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

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

En outre les entreprises s'engagent à se concerter afin d'élaborer en commun, sous forme d'avenant à la convention collective, les modalités d'organisation et de formation 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 hors le cas de faute grave ou lourde, le délai-congé réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux 1-2 ;
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux 3-4 ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux 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 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 dont le contrat aura été rompu par nécessité de restructuration à la suite d'une anseeb pour l'ogne malalie une smoe égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'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, sous 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 trois derniers mois de présence, le calcul le plus

favorable étant retenu.

La rémunération brute perçue en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage coutumier tels 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 cinquante heures par mois, s'absenter chaque jour pendant deux heures jusqu'au moment 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, lors de la moitié au moins de son préavis a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi peut occuper cet emploi trois jours après avoir dûment avisé par écrit son employeur. Dans ce cas, il percevra le salaire et les indemnités conventionnelles à la période effective de travail dans l'entreprise.

En cas de démission, le salarié pourra bénéficier des heures de recherche d'emploi, mais celles-ci ne seront pas rémunérées.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un temps d'absence pour recherche d'emploi. La détermination de ce temps se fera par application d'un pourcentage aux deux heures en vigueur pour le travail à temps complet rapporté au temps de travail prévu par le contrat du salarié concerné. Le salarié ne pourra s'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 interconfédéral du 10 février 1969 étendu le 11 avril 1972 et des annexes 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 compte prendre pour éviter ou limiter les licenciements et fera connaître la suite donnée aux avis.

Les salariés licenciés auront pendant un an, à compter de la date de leur licenciement, une priorité de réembauche. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront manifester le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre dans un délai de six jours ouvrables par lettre recommandée à l'offre qui leur sera 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 substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sien de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à tous les intéressés de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune disposition de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

(1) Les dispositions indiquées ci-dessous sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, qui dispose que la convention de collective est conclue de plein droit, en l'absence de convention ou d'accord de branche, 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 substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sien de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à tous les intéressés de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune disposition de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

(1) Les dispositions indiquées ci-dessous sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, qui dispose que la convention de collective est conclue de plein droit, en l'absence de convention ou d'accord de branche, 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 prévenance sera respecté.

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

## Article 10-2 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

### 1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au minimum 30 ans :

- titulaire d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3<sup>e</sup> cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pourra ouvrir cette possibilité à des diplômés de niveau inférieur ;

- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sien de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

Les partenaires sociaux s'accordent sur le cas où un jeune diplômé ne dispose pas a priori d'une expérience professionnelle suffisante pour être immédiatement opérationnel au sien de l'entreprise.

### 2. Cessation

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

- le jeune diplômé ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins cadre niveau VI, coefficient 370 ;

- le jeune diplômé ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins cadre niveau VI, coefficient 375 ;

- le jeune diplômé ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins cadre niveau VI, coefficient 380.

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

### 3. Formation et suivi du jeune diplômé

Un complément de formation permettra d'accélérer le processus d'acquisition d'expérience professionnelle du jeune diplômé au sien de l'entreprise. Les actions de formation sont :

- formation interne et / ou externe du jeune diplômé d'au moins 10 heures par an ;

- mise en place d'un système de tutorat : les jeunes diplômés sont suivis soit par le chef d'entreprise, soit par un chef de service, soit par le chef d'agence, soit 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 le rendre progressivement autonome ;

- le jeune diplômé sera évalué tous les 6 mois (évaluation pendant laquelle le tuteur devra remplir une fiche d'évaluation sur les aptitudes professionnelles du salarié) et une évaluation annuelle aura lieu pour analyser avec le salarié l'évolution de ses compétences professionnelles et de son intégration dans l'entreprise. Cette évaluation annuelle aura pour but de vérifier les progrès du jeune diplômé en matière de formation professionnelle et d'entretien à une fiche écrite résumant à la fois la formation du tuteur et celle du salarié.

## Article 10-2 - Jeunes diplômés

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

### 1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au maximum 30 ans :

- titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3<sup>e</sup> cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur peut ouvrir cette possibilité à des diplômés 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 fait qu'un jeune diplômé ne doit pas avoir d'expérience professionnelle pour être immédiatement opérationnel au sein de l'entreprise.

### 2. Calfournement

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

- le jeune diplômé ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins grade niveau VI, coefficient 370 ;

- le jeune diplômé ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins grade niveau VI, coefficient 375 ;

- le jeune diplômé ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins grade niveau VI, coefficient 380.

Dès lors que le jeune diplômé aura acquis la durée d'expérience professionnelle requise dans la branche, son passage au coefficient supérieur (coefficient 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 du jeune diplômé

Un complément de formation permet d'accélérer le processus d'acquisition d'expérience professionnelle du jeune diplômé au sein de l'entreprise. Les actions de formation sont :

- formation interne et / ou externe du jeune diplômé d'au moins 10 heures par an ;

- mise en place d'un système de tutorat : les jeunes diplômés sont suivis soit par le chef d'entreprise, soit par un chef de service, soit par le chef d'agence, soit par une personne à compétence au moins équivalente. Ce suivi permet de faciliter l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise et de le rendre plus autonome ;

- le jeune diplômé sera évalué tous les 6 mois (évaluation pendant laquelle le tuteur devra remplir une fiche d'évaluation sur les atouts professionnels du salarié) et une évaluation annuelle sera faite pour associer avec le salarié l'évolution de ses compétences personnelles et de son intégration dans l'entreprise. Cet exercice annuel sera fait pour but de vérifier les besoins du jeune diplômé en matière de formation professionnelle et aboutira en fin d'entretien à une fiche écrite résumant à la fois la situation du tuteur et celle du salarié.

## Article 10-3 - Congés payés supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Tout élément substantiel peut modifier les conditions et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit. Le refus d'une telle modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par l'entreprise recommandée ou l'entreprise en même temps pour être déchargé.

## Article 10-3 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Tout élément substantiel peut modifier les conditions et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit. Le refus d'une telle modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par l'entreprise recommandée ou l'entreprise en même temps pour être déchargé.

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

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Cet article récapitule pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

Le cadre bénéficiera de congés payés supplémentaires payés sur les bases suivantes :

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours 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 droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

## Article 10-4 - Congés payés supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Cet article récapitule pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

Le cadre bénéficiera de congés payés supplémentaires payés sur les bases suivantes :

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours 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 ttnnat dneemriect ctpome de l'ancienneté aqisue 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 hreaios 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 cdraes pevenut être établis :

- siot comme puor les aeturs catégories à régime d'appointement mneseul en fnoiote de l'horaire qu'ils ecetfuneft ;
- siot par friofat ;
- ou snas référence horriae puor les careds dtiigreans de nevaiu VII.

En cas de tvarail ou de déplacement exipneotcenl 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 cetvnnoin colcitelve puor tvaaril de niut ou trivaal dnaomiicl (soit une matoajrin de 50 % du tuax hoirrae de base) ;
- siot un repos équivalent à cette moajatinr deantv 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 ridige ; ils cneorsopndert aux nécessités de l'organisation du tvaaril et de la sunlraevicle de son exécution. Les aemetnnpntois des cedras peevnut être établis :

- siot cmome puor les aretus catégories à régime d'appointement mnseul en fcitnoon de l'horaire qu'ils enuffceet ;
- siot par fofriat ;
- ou snas référence hojarre puor les cardes daieirtngs 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 mtnriajaoos prévues à l'article 4. 3 de la cnovointen clcvieotle puor tiraval de niut ou tvaaril doamiincl (soit une maoriojatn de 50 % du tuax hoarire de base) ;
- siot un rpoes équivalent à cttee motjoaarin 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 bsae hrebidaoadme ou mensullee

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

La catégorie des creads intégrés regproue craeints crdaes classés aux naievux VI et VII de la glrile de cisafiostcialn de la présente connvoiten collective.

La nutrae de lures fooincmts les ciundot à sriuve l'horaire cllecotif de l'entreprise.

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

10.6.2. Fatifors en herues sur une bsae anenllue

10.6.2.1. Cedars concernés

Les faorfits en hreues sur une bsae anlneule conrenenct les ceadrns autonomes. La catégorie des cadars intermédiaires ou amtooneos roeurge ctiraens cdraes reanlevt des nauievx VI et VII qui ne snot ni ceadrns 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 harrioie de traavil précis snot namtneomt :

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

2. Les ingénieurs ou crdaes qui, tuot en aynat une activité poinreoflinsle ne cmapproont pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en putqaire de spslsouee d'horaires luer évitant d'être antsteirs au scritt reecspt de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou careds qui, tuot en aaynt une activité posnrnsflleeie ne ctnmoaprt pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, snot smoius à des cronetntais d'activité ou des nécessités de sicerve les empêchant de rtcspeer setrtciment l'horaire ctloicef 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 ttnnat cpmote de la journée de solidarité. Les daets de début et de fin d'exercice deronvt être précisées au cotant 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 dmcneout de contrôle des horiears fsanaat 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 pris en cmotpe et ne prurnoot friae l'objet d'une récupération par le salarié.

10.6.2.3. Rémunération

La rémunération fofiratirae teint cmopte des hruees supplémentaires prévues dnas le fforat et de luer mjoaraitan et ne puet être, en tuot état de cause, inférieure au slraaie mnimuim connnnoeeivtl mnseeul coepasdnronrt à la cositfclaiain de l'intéressé puor la durée légale du tiavral multiplié par 12. Il cendroivna de tneir cpotme des éventuelles ataimunotengs de siaarels mnmiia irnnteveues en curos d'année.

Si, en fin d'exercice, suos réserve du rpescet des mixmaa hebdomadaires, la durée allnneue cunnveoe au ctoart a été dépassée, les hurees excédentaires snot payées, en aoccrd aevc les salariés, sur la bsae du tuax hiorrae de l'intéressé, majoré au tuax légal ou pneevut être remplacées par un ropes équivalent, que le salarié puet aeftefcr au coptme 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 bsae aneunlle

Ces frofitas vsinet à rémunérer un salarié cdare sur la bsae 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 bsae duueql le fofriat est cnurltcteeoalmet défini est égal à 218 jruos puor une année complète de travail.

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

Le catnort de tvaaril précise le quutanm du foiaarf et les modalités de décompte du tvriaal et de psire des juors de repos, conformément aux dtiioopsins suivantes.

#### Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fios le farifot jrous déterminé, la durée du trivaal diot être comptabilisée cqaue année par récapitulation du normbe de journées ou demi-journées travaillées puor cqhuae 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 fiarfot et cpotme tneu du nbrome de jorus dneavt être travaillés sur caqhue 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 otniber ce nrmbœ de journées ou de demi-journées de repos, il cvinenot de déduire du nmrobe de juors sur l'année, le foiaarf convenu, les jorus de ropes hebdomadaire, les juors 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 juors oeulvrabs 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 ropes pneadnt la période aunllene 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 nmbrœ de jrous réduit le paolfnd anuenl de l'année drnuat lelalque 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 cifonfecet (voir gillre des sirlaeas ceetnvolinonns : la rémunération minumim cennvnolloeite srea arorinde au supérieur par scuoi de simplification). Le tuax de mriaotoajn 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 tvairal cosorreandpt 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 ciohsie par le ctrnoat de travail, ne puet entraîner une reentue sur salaire.

Pour les ftforias à 218 jours, la veluar d'une journée entière de travail srea calculée en dsvainit le srliaae de bsae 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 bsae réel musneel est divisé par le nbomre moeyn mneeucl de jorus cnevnu (contractuellement).

Le sliraee de bsae réel mesneul conrepdrnsaot à la rémunération à luaellqe le salarié puet prétendre puor un mios de traiavl cmpolet (hors prime, intéressement, treizième mois, etc.).

Le biluteln de piae diot fraie apparaître que la rémunération est calculée solen un nmobre aunenl 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 bsae du salarié : la possibilité d'y rouecirr diot firae l'objet d'un acorcd préalable etnre l'employeur et le salarié. Ce tvriaal eniptcneoxel denrnoa leiu à une rémunération supplémentaire cuveone ertne l'employeur et le cadre.

#### 10.6.3.4. Rahcat de jruos

Le salarié puet vtnarmeonliet rneocer à une praitte de ses jruos de repos, son eyleomupr pavnout aetepccr ou non de les lui racheter. Cttee roaeiticnnon diot être décidée aunlmlenenet d'un commun arccod entre les ptaiers en précisant le nrmbœ annuel de jruos de taiaavl supplémentaires qu'entraîne ctete rateicnoion ansii que la ou les périodes auelnnels sur lelsleques elle porte.

Le salarié aanyt renoncé à une praitte de ses jrous de repos, dnas le carde d'un anvnaet à son cnoratt de tvaarl perçoit, au puls trad à la fin de la période aelnulne de décompte, un complément de salarie puor chaue juor de rpeos auqeul il a renoncé. Ce complément est égal, puor cuqaue juor de tiaavrl en puls asini effectué, à la vulae 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 miatioojarn ttloae de 25 %.

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

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

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

Ce domcunet est un des éléments pmretetant d'assurer un contrôle de l'organisation et de la crgahe de triavai par l'employeur. Il peemrttra en otrue d'apprécier la répartition de la chgrge de tviaarl sur le mios et l'année.

La crghae de tairval est adaptée au nbmore de juors de tairval et frea l'objet d'un sviui 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, suaf epoticnxes prévues par les acelrits L. 3131-1 et L. 3131-2 du cdoe du travail, l'amplitude journalière s'entendant comme "le tpms de la journée de travail", ce qui ilncut le tpems de traairl eteficf mias aussi "ce qui dépasse le tpms de tiaarvl effectif" (pauses, déplacements...).

Au mions un eerittenn iidievdunl est organisé par l'employeur aevc cauheq salarié en frofiat en juors cauheq année. Il ptroe nmanomt sur la caghe de tviaral du salarié, 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 salarié.

Il ptmerreta d'apprécier la cohérence de la charge de taraivl aevc le nbmore de jrous de travail.

D'autres etreetnins pronruot être réalisés, sur damende du salarié aaynt ccnlou une cnoieonvtn 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 mdiioictaofn itontamrpe de ses fonctions.

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

#### 10.6.3.6. Reops qoiituden et hadrmdoeibae

L'employeur s'assure du rcsepet des dtnspsiioois légales et réglementaires en matière de rpeos qioetidun et hebdomadaire.

A la dtae de srtingaue du présent avenant, il est rappelé que la réglementation en vgueur prévoit que le salarié diot bénéficier d'un tepms de roeps qdioeitun d'une durée maiinlme de 11 heuers consécutives et d'un tpems de rpeos harbmiedaode d'une durée milnamie de 35 herues consécutives.

#### 10.6.4. Eardnecnemt snas référence harorie

La naurte 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 rlviteeas à la durée du taraivl ne luer soinet pas applicables. Les preatis searaigtnis snlgneuiot que cette eiecoxptn ne diot pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés luslques dieonvt pioouvr bénéficier d'une réduction efcivtefe de luer tepms de tvriaal et rpaelenplt le rôle déterminant de l'encadrement dnas la msie en oeuvre de la réduction du tpems de tvariial dnas les entreprises.

##### 10.6.4.1. Cdraes concernés

Sont concernés les credas dneatigris classés au nieavu VII de la glrlie des ciaoiaciacnslfs de la présente cieovtnnon collective.

Les caerds dgiritnaes répondent aux 3 critères cltaimfuus suavitns :

-leur snot confiées des responsabilités dnot l'importance imqilupe une grdane indépendance dnas l'organisation de luer eomlpi du tpems ;

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

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

Les salariés concernés possèdent une délégation de puooirvs et relèvent de l'une des duex catégories stiuvemas :

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

-salarié non truilaité 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 nbmore d'heures travaillées puor la période de piaie considérée. Les salariés se vineot pepoosrr une rémunération anelnule forttriafaie qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération miminum coovtenlnnlinee majorée de luer niveau, échelon et ccefenifoit (voir grille des saailers connilvonentes : la rémunération muniimm cvenenoilnnltoe srea aodirnre au supérieur par souci de simplification). Le tuax de mrjaoation srea de 15 %. La moaajroitn srea appliquée à la rémunération alnlneue du salarié. Il tenit ctpome des responsabilités confiées au salarié dnas le carde de ses fonctions. Le sarliae munesel est iuitdneqe d'un mios sur l'autre. Le btielun de piaie 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 coearcnnt la durée du travail, le tiavarl de nuit, les rpoes qoeitdun et hobdedmiarae et les juors fériés. Ils ne snot pas simuos à la journée de solidarité.

Ils bénéficient, en revanche, des dpooissniits 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) Aclrtie étendu suos réserve de l'application des dpsiiointoss 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 bsae haaomedidbre ou mlslnueee

Les ceadrns intégrés pvueent se vior apeqlpuir des frofaits en hreeus sur une bsae haradiemdboe ou mensuelle.

La catégorie des careds intégrés rrguoepie crieatns cerdas classés aux nuaivex VI et VII de la glrlie de csoilstcaiafin de la présente cvnioeontn 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 frafoartiie pousse être inférieur au saairle mmiiunm ceoinnvonnetl augmenté du penaemit des heuers supplémentaires majorées. Le bliluetn de piaie mrtinneneoa la natrue (cadre de référence du ffoarit choisi) et le vlume (nombre d'heures cnoaoeprdsrnt au ffoairt convenu).

#### 10.6.2. Foifatrs en heerus sur une bsae aunllene

##### 10.6.2.1. Crades concernés

Les faftoris en heeurs sur une bsae alenunle cocneenrnt les crades autonomes. La catégorie des crdeas intermédiaires ou atmeunoos rgpeorue ctarenis cerads rleevnat des neiauvux VI et VII qui ne snot ni cdears dtnrigaeis ni cdraes intégrés.

Leur durée du traavil ne siut acun des hoairres cfciotlls pratiqués dnas l'entreprise. Ils snot auoumtnes dnas l'organisation de luer eolpmi du temps.

Les ingénieurs et careds considérés cmmoe n'étant pas simuos

à un hooirre de trivaal précis snot ntmeoanmt :

1. Les ingénieurs ou credas dnnot l'activité plnfioslsneroe n'est pas unueeqmint liée à luer tepms de présence à l'intérieur de l'entreprise et dnnot les responsabilités pevunet les anemer à des tâches pessnlironoeels à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur pnevuet d'ailleurs cuotinetsr l'essentiel de l'activité puor des ingénieurs ou cdears de seviercs commerciaux, de sriceves après-vente, de mgtonae ou de réparation, par emlpxee ;

2. Les ingénieurs ou cerdas qui, tuot en aynat une activité prneolisfoslene ne cpntoramot pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en ptrauqie de sueslspoe d'horaires luer évitant d'être arntestis au scrtit rsecpet de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou cdreas qui, tuot en aanyt une activité psfoolensrienle ne cnoortampt pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, snot siuoms à des cenonittras d'activité ou des nécessités de sercive les empêchant de rpeeestcr seintemrtct l'horaire ccietlof de l'établissement.

#### 10.6.2.2. Durée du taarivl

Il puet être cenvonu aevc les salariés visés à l'article ci-dessus des ctoivnenos ileiluidnvdes de foiaarf aunenl de 1 900 hreus mmuiaxm de tivraal effetctf teannt cmptoe de la journée de solidarité. Les dteas de début et de fin d'exercice drveont être précisées au cnatort de travail.

Ce fiofart 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 hidbraoemade du travail. Ce dcmoeut puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

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

#### 10.6.2.3. Rémunération

La rémunération froaitiarfe tinet ctmptoe des heuers supplémentaires prévues dnns le fforait et de luer mriatojaon et ne puet être, en tuot état de cause, inférieure au slraiae mniumm ceovonitnnenl meusnel cpdsoarnnoert à la ciatiafcslosin de l'intéressé puor la durée légale du taarvil multiplié par 12. Il cnivoenrda de tienr ctmpte des éventuelles anunteogamits de saraiels minmia ieuneevrtns en corus d'année.

Si, en fin d'exercice, suos réserve du repcset des mxmia hebdomadaires, la durée alnnluee cnnueove au ctarnot a été dépassée, les hruées excédentaires snot payées, en acorcd aevc les salariés, sur la bsae du tuax hraorie de l'intéressé, majoré au tuax légal ou pevunet être remplacées par un rpoes équivalent, que le salarié puet acfeffer au cmptoe épargne-temps s'il existe.

Sauf acbesne injustifiée ou assimilée cmmoe telle, si le faorfit 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 aenlnue

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

##### 10.6.3.1. Cdaers concernés

Sont concernés les cdaers auonmtes tles que définis au 10.6.2.1.

##### 10.6.3.2. Foiratfs en jrous

Le nmorbe de jrous travaillés sur la bsae dquuul le ffaort est ceemnotcaultnlrt défini est égal à 218 jrous puor une année complète de travail.

Ce criffhe cesnorporde à une année complète de triaavl 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 qtanuum 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 jrous déterminé, la durée du taairvl diot être comptabilisée chuaqe année par récapitulation du norbme de journées ou demi-journées travaillées puor cqhaue salarié concerné.

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

#### Modalités de pisre des journées ou demi-journées de reops

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

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

Les journées ou demi-journées de rpoes dnnot 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 puerrbte pas le bon fntnemeoincnot de l'entreprise et ddneame la psrie d'un juor de ropes au mions 7 jrous 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 jrous de reops penadnt la période alnenlue définie et que le nbrome de jrous travaillés dépasse le poafnd auenl fixé, le salarié puet les rorepetr au cours des 3 pimerres mios de l'année suivante. Ce norbme de jrous réduit le pofalnd auenl de l'année dnuart lueqalle ils snot pris.

#### 10.6.3.3. Rémunération

Les salariés se vionet pspeoror une rémunération alnlnuee faofriartie qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération mimiumm coeotnnlilneve majorée de luer niveau, échelon et cienfeioct (voir grllie des srlaeais contnovenenlis : la rémunération miinumm cnvennlolentie srea arroidne au supérieur par sucoi de simplification). Le tuax de mjaoartion srea de 15 %. La mriaojaton srea appliquée à la rémunération alluene du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de froinur la psrtoaten de tiavarl cprasenonrdot à la msiosn qui lui a été confiée, acnuue seipsuosnn du caonrt 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 foaitfs à 218 jrous, la veular d'une journée entière de tiarval 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 foaitft est inférieur à 218 jrous, le sarliae de bsae réel msueenl est divisé par le nmrobe myoen mseuenl de jrous conevenu (contractuellement).

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

Le bulleitm de piaie diot fiare apparaître que la rémunération est calculée sloen un normbe aneunl de jrous en précisant ce nombre.

Le travail exécuté la 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 exceptionnel donne lieu à une rémunération supplémentaire convenue entre l'employeur et le cadre.

#### 10.6.3.4. Rachat de jours

Le salarié peut convenir avec son employeur à une partie de ses jours de repos, son employeur n'ayant pas le droit de lui racheter. Cette convention doit être décidée aménageant d'un commun accord entre les parties en précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette convention ainsi que la ou les périodes concernées sur lesquelles elle porte.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, 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 travail réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10.6.3.3 (15 %), avec un complément de majoration assurant à une majoration totale de 25 %.

#### 10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail (1)

Le salarié fournit à l'employeur un relevé mensuel de ses journées et demi-journées de travail et de ses journées et demi-journées de repos ou d'absence, établi de manière que l'employeur puisse s'assurer du forfait.

Ce document est destiné à être suivi de près par les jours travaillés, les jours de repos et les jours de congés légaux ou conventionnels.

Ce document est un des éléments permettant d'assurer un contrôle de l'organisation et de la charge de travail par l'employeur. Il permet en outre d'apprécier la répartition de la charge de travail sur le mois et l'année.

La charge de travail est adaptée au nombre de jours de travail et fixe l'objet d'un suivi régulier par le supérieur hiérarchique du salarié concerné. La hiérarchie suit également régulièrement l'organisation du travail du salarié et veille au respect des durées minimales de repos obligatoires.

L'employeur s'assurera du suivi de la charge de travail en veillant à ce que l'amplitude journalière n'excède pas 13 heures, sauf exceptions prévues par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail, l'amplitude journalière s'entendant comme "le temps de la journée de travail", ce qui inclut le temps de travail effectif (pauses, déplacements...).

Au moins un entretien individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié en fin de période de travail. Il porte notamment sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein de l'entreprise, l'amplitude journalière, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Il appartient d'apprécier la cohérence de la charge de travail avec le nombre de jours de travail.

D'autres événements pourront être réalisés, sur demande du salarié ayant connu une interruption de travail en jours, notamment en cas de modification de la répartition de sa charge de travail sur le mois ou l'année ou en cas de modification imminente de ses fonctions.

Le bilan de la période ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours réservés à prendre, afin notamment de faire apparaître la prise de l'ensemble des jours de repos dans le contrat de l'exercice.

#### 10.6.3.6. Repas quotidiens et heures supplémentaires

L'employeur s'assure du respect des dispositions légales et réglementaires en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

À la date de signature du présent avenant, il est rappelé que la réglementation en vigueur prévoit que le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

#### 10.6.4. Encadrement des références horaires

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les conduisent à ce que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties s'accordent sur le fait que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés. Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et l'encadrement dans la mesure de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

##### 10.6.4.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres dirigeants classés au niveau VII de la grille des classifications de la présente convention collective.

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

- leur responsabilité des responsabilités n'est pas l'importance immédiate d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- ils sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante ;

- ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

Les salariés concernés possèdent une délégation de pouvoirs et relèvent de l'une des deux catégories suivantes :

- titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;

- salarié non titulaire d'un mandat social n'est pas la titulaire des responsabilités engagées par ses actions la totalité de l'entreprise.

##### 10.6.4.2. Rémunération

Le salaire des personnes visées ci-dessus peut être fixé dans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paie considérée. Les salariés se voient proposer une rémunération annuelle forfaitaire qui ne peut être, en tout état de cause, inférieure à la rémunération minimum conventionnelle majorée de leur niveau, échelon et coefficient (voir grille des salaires conventionnels : la rémunération minimum conventionnelle s'applique au supérieur par souci de simplification). Le taux de majoration s'élève à 15 %. La majoration s'applique à la rémunération annuelle du salarié. Il tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses fonctions. Le salaire mensuel est identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est dans référence horaire.

##### 10.6.4.3. Durée du travail

Les cadres dirigeants sont expressément exclus des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail, le travail de nuit, les repos quotidiens et hebdomadaires et les jours fériés. Ils ne sont pas soumis à la journée de solidarité.

Ils bénéficient, en revanche, des dispositions concernant les congés payés, les congés pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi avant et après l'accouchement, les congés non rémunérés, le compte épargne-temps, l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail.

(1) Altirce étendu de sa réserve de l'application des dispositions

## Article 10-7 - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité conventionnée préalablement évaluée que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais s'ajoute s'il est accordée à la demande du cadre.

## Article 10-7 - Déplacements

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité conventionnée préalablement évaluée que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais s'ajoute s'il est accordée à la demande du cadre.

## Article 10-8 - Indemnités de congédiement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

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

## Article 10-8 - Maladie prévoyance

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

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

## Article 10-9 - Reclassement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

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

## Article 10-10 - Clause de non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

Les modalités particulières aux cadres sont indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mois :

- de 1 à 7 ans révolus : 2 / 10 par année depuis la date d'entrée ;

- de 8 à 15 ans révolus : 4 / 10 par année depuis la date d'entrée ;

- 16 ans et plus : 6 / 10 par année depuis la date d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le montant minimum ne devra pas être inférieur au montant de l'indemnité prévue par les textes pris en application du code du travail sur le congédiement.

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

## Article 10-10 - Indemnités de congédiement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

Les modalités particulières aux cadres sont indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mois :

- de 1 à 7 ans révolus : 2 / 10 par année depuis la date d'entrée ;

- de 8 à 15 ans révolus : 4 / 10 par année depuis la date d'entrée ;

- 16 ans et plus : 6 / 10 par année depuis la date d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le montant minimum ne devra pas être inférieur au montant de l'indemnité prévue par les textes pris en application du code du travail sur le congédiement.

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

## Article 10-11 - Reclassement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Dans le cas de suppression d'emplois, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10. 10 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé au sein de la branche à l'aide de son époux dans les conditions suivantes :

- le recensement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

- l'intéressé prouve refuser ce recensement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, le cadre pourra

réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la litige si elle n'est pas :

- lorsque 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 est évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une personne d'emploi d'un avantage pécuniaire de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise a le droit de prévoir qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse appartenir à une entreprise concurrente les concernant s'il a acquis chez lui, et cela en lui interdisant de se palier dans une entreprise 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 lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5 / 10 de la moyenne mensuelle du traitement du salarié au cours de ses 3 dernières années de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas d'un licenciement *provoqué par une faute grave ou lourde* (1), cette indemnité est portée à 6 / 10 de la moyenne mensuelle que le salarié n'aura pas trouvée d'un nouveau emploi, cela dans la limite de la durée de non-concurrence.

Le chef d'entreprise, en cas de licenciement d'un salarié qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié 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 lettre recommandée signifiant la rupture du contrat de travail ou la démission du cadre.

(1) *Tmeers eulcxs de l'extension cmome étant crtnroaies à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc. 11/02/09, n° 07-42584) qui interdit 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 échelons 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 transitoires correspondantes.

## 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. Classification (donnée objective)

La classification est caractérisée par un titre homologué par le ministre du Travail :

- diplômes (éducation nationale) ;
- titre professionnel du ministère du Travail (certificat de qualification professionnelle) ;
- certification 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 interprofessionnel à la branche professionnelle.

Il est rappelé qu'il existe 3 manières possibles d'obtenir une certification :

- la formation initiale ;
- la formation continue (notamment par le biais de la formation professionnelle) ;
- la VAE.

#### 2. Expérience

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

La compétence résulte de la combinaison de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de savoir-faire professionnels, de savoir-faire organisationnels, de savoir-faire techniques, de savoir-faire relationnels et de savoir-faire transversaux.

Compétences transversales éventuelles :

Les activités peuvent être en lien avec des compétences transversales à plusieurs métiers et fonctions telles que l'autonomie, l'organisation du travail, la coordination d'activités. Ces compétences transversales peuvent être développées quand la spécialisation augmente.

#### 3. Méthode de travail

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport au poste effectif occupé dans l'entreprise et non en référence aux coefficients des autres intéressés titulaires.

Un salarié employé à un poste correspondant à sa classification doit obligatoirement être classé au moins au sein d'accueil minimal prévu par la classification en question.

Il est bien entendu que, par certification, il convient d'entendre les certifications telles que définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et notamment l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée et des fonctions 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 scaiuox cnvneienont de se rievor puor eaixnmer les évenuels detfsneiotoecynnms du présent arcocd dnas un délai mmxiaal de 2 ans.

## Article - Section 1 : Définitions

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

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

### 1. Cciiodefatrtn (donnée objective)

La ceritiiotfcan est caractérisée par un trtie homologué cprsnadreoont au psote proposé :

- diplômes (éducation nationale) ;
- ttrie pnsefsreioonl du ministère du tairval (certificat de fmrtaoion professionnelle) ;
- cteaiaicfrt de qotucafilaïin peslsrlnoonfïee (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 bhacnre professionnelle.

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

- la ftrmoioan iitailne ;
- la fmoraioin 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 pstoe dnas lqueul l'activité srea réalisée.

Compétence métier ou fotioncn :

La compétence résulte de la coiimasobnn de connaissances, de

savoir-faire opérationnels, de soiavr cmmtaooteurnpx professionnels, msie en ?uvre puor réaliser une activité aevc des mnoeys alloués et une antmoioe 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 coroitiodnan d'activités. Ces compétences tselnreasavs pnevut de puls être développées qnaud la cialfaisstcion augmente.

### 3. Méthode de lurctee

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

Un salarié employé à un ptose crdsnoerpaont à sa cirfaioictetn diot oroibieglmnetat être classé au minos au seul d'accueil mainmil prévu puor la cieiftroactn en question.

Il est bein eentndu que, par certification, il cienvont d'entendre les ciftctroiniaes tlees que définies par les tteexs législatifs et réglementaires en viuuegr à la dtae de la siantugre de l'accord et cnoannrcet nmneatmot l'enseignement thenqicue et psreoniofesnl dnas la spécialité exercée et des fnoctinos d'encadrement.

Le cmlaseenst au sien d'un niveau 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 siucoax cnvnnineeo de se rovier puor eanmexir les évenuels dennotensnctoifmys du présent arcocd 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 gnree masculin, siot au gnree féminin, mias il est bein eetdnnu que cqauhe intitulé de psote est vaable 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 seipmls 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 sddaiatrsne 1er degré
	Le tavaril du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune fmaooitrn préalable n'est rqseuie	C	186		Chauffeur-livreur, aide mneotur	Aide-comptable, employé (e) de burau



II	D'après des itinéraires de travail précises, exécution d'un tiraval qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses et répétitives	A	195	Le candidat doit avoir les échelons suivants : - de l'expérience professionnelle du salarié ; - de ses compétences métiers ; - de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, brasseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire administratif 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de réaliser une tâche et de la valider	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique, comptable 1er degré, employé polyvalent
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1er degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur brasseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comprennent différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'autres personnes.	A	225	Le candidat doit avoir les échelons suivants : - de l'expérience professionnelle du salarié ; - de ses compétences métiers ; - de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués ; - de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2e degré, tuyauteur brasseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, géomètre
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement ses compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il prend des décisions à son supérieur hiérarchique et agit avec initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission globale des fonctions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit être capable d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités	A	260	Le candidat doit avoir les échelons suivants : - de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : - mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur en conception exécution, technicien méthode, qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue 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 scientifique 2e degré
IV	Il peut être amené à superviser 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 fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des sinistres 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 détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité affectée	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit valider les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon 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 qualification inférieure 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 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 professionnelle dans la branche suite 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 sens de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle 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 impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le salarié est 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 technique	Chargé d'affaire 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 cttllcvieoe naolntaie					
VII	Correspondant à des compétences imptetranos et à une expérience étendue ainsi qu'à un hnat naieuv de responsabilité	A	500	Le calesemnst dnas les échelons tient ctompe : -du niaevu de responsabilité ; -des capacités de ciadnrotooin et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, dcuterier teuiqhnce	Cadre dirigeant, dietecurr commercial, directeur svricees
	Les crades de ce naeivu snot caractérisés par lerus 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 pstoes de cttee glrlie snot siot au gnree masculin, siot au genre féminin, mias il est bein eednttu que cuaghe intitulé de psote est vbaalle assui bein puor le pneoensrl mauicsln 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 conginses selpmis et détaillées fxaint la nutrae du tivraal et des mdeos opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par luer simplicité ou luer répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de taauvrx smpelis et élémentaires. Le cneselsmat dnas les échelons tintet cptome : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire snstrtdaadie 1er degré
	Le traavil du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune fmiotaorn préalable n'est ruseqie	C	186		Chauffeur-livreur, aide mnteour	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 rebluecirpdtos	A	195	Le ceslaemsnt dnas les échelons tniet ctopme : -de l'expérience peolfesrlnnsioe du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa ppaiitaorctin aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire ssntidardate 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié diot être cablape 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 diot contrôler les résultats de son tivraal tuot en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié puls expérimenté	C	210		Monteur dépanneur firrgistoe 1er degré, mnouter dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur buaersr 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial

III	Exécution de travaux clexemops intégrant une analyse du besoin et l'application de différentes opérations à cibler en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'autres personnes.	A	225	Le salarié est dans les échelons inférieurs du salaire : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative ainsi que de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2e degré, tuyauteur brasseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il occupe des fonctions à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe formateur 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités	A	260	Le salarié est dans les échelons inférieurs du salaire et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, responsable d'exécution, technicien méthode, qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue 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 superviser 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 fera en fonction 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 : responsable de solutions techniques avec la faculté de les adapter et de 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 assurer les fonctions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon 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 qualification inférieure et vis-à-vis des sous-traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de superviser 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 professionnelle dans la branche suite 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 ; - disposant 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 professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle 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 impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le coefficient dans les échelons tient compte : -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 technique	Chargé d'affaire 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 convention collective nationale					
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le coefficient dans les échelons tient compte : -du niveau de responsabilité ; -des capacités de coordination et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur services
	Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité directe du chef 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 limniiiae que la glirle de pinsoenoetmnit des piacniuprx petoss n'est pas etxuihsvae et diot être msie en roiltean aevc la grllie des définitions générales des nauevix et échelons. Il est en ourte rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un ptsoe classifié sleon piurlusues degrés est fctoion de la complexité des tâches accomplies, du nveiau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience aqiuse sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fbrtaicaoïn	Personnel commercial, étude et tihnecnes	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire snsttdidaare 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de buaeru
II	A	195	Monteur, tuyauteur, 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. fgtisirroo 2e degré, menuotr dép. cstnisiuie 2e degré, taeuuyutr bseuarr confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent thuqcinee BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé aitsaiimdrtf confirmé, gnionriasete de sctok
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), cehf d'équipe fsiortrige 1er degré/suppléant, technicien 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 diritcoen
	B	280	Chef de travaux, cehf d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire sviceres 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable taarvux 1er degré, ronlaepsbse unité atailer	Chargé d'affaires 2e degré, rsplbeosane serevics 1er drgré	
	B	340			
	C	365			
VI	-	370	Voir ailtcre 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 seerivcs 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, dtucreeir technique, decieutrr cceammirol		Cadre dirigeant, dteeiurcr 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 ptesnmnooiient des pnupraicx ptoes n'est pas ehvsutaixe et diot être msie en rlaieton aevc la grllie des définitions générales des nvueix et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution

du salarié sur un ptsoe classifié solen piulerruss degrés est fctionon de la complexité des tâches accomplies, du niaveu et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience aisquce sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de faiaciotrbn	Personnel commercial, étude et tehicnecins	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire sdsinraattde 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de brueau
II	A	195	Monteur, tuyauteur, 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. ciuisintse 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 secvreis 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable turaavx 1er degré, rlsbpaonese 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 carcomieml	Responsable svreiecs 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, duetrceir technique, duiceetr crmoiaecml		Cadre dirigeant, drtcueeir sirceevs
	B	600			
	C	700			

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

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

Toute persnone aaynt une ciafterocitin et/ou une expérience différente ou supérieure au prfoil du psote proposé srea au miinum acuiliece au sieul cnrpoadeorsnt setetincrmnt aux caractéristiques du poifrl de ptsoe qu'il erecrxea dnas l'entreprise.

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au menmot de l'embauche (expérience qnaut au potse et aux responsabilités inhérentes au poste)	C?ur de métiers froid, ceiotiomdnennnt d'air et cnsiueis pfeolesisoernlns	Métiers techniques environnementaux	Métiers soruppts
Salarié snas cariciifteton et snas expérience en raoprpt au psote proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié snas crtfaeoitiin et aevc expérience en rpaoprpt au pstoe 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 aevc ciacittorifen en rpoaprpt 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 arcitle X-2 de la civnontoen ccelvltoie nniaatole		
Salarié snas citacoetiirfn en rrppaot au psote proposé et snas 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

(\*) Cpmtoe tneu de sa capacité à évoluer au sien de l'entreprise, il est amdis que le jenué diplômé bac + 2 ou équivalent pisuse être classé pandent une période d'adaptation mxalmaie de 2 ans au nvieau III, échelon C, ceiinffeoct 245 de la gllire de classification. L'entreprise arusesra le svuii du jneue diplômé aifn de s'assurer de sa bnnoe intégration dnas l'entreprise et de son aicitisoqn d'autonomie. Il bénéficiera d'un eetintern tuos les 6 mios viasnt à vérifier l'intégration du jneue diplômé dnas l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besions éventuels en matière de fmoriaton professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dnas l'entreprise, le jneue diplômé prssaea amqoeueitanmutt au nivaue IV, échelon A, coffneeicit 260. Les etrerpseins ont capeenndt la faculté de pesasr le jneue diplômé au cfoicieient 260 aanvt la fin de la période d'adaptation.

A trite d'exception, le salarié aaynt onetbu son diplôme navieu bac + 2 ou équivalent par le biias de la VAE (validation des aquis de l'expérience), suos réserve qu'elle siot complète, ne se vrera pas auipleqpr de période d'adaptation et srea classé immédiatement au nvaieu IV, échelon A, cfefneiciot 260.

(\*\*) Ctpome tneu de sa capacité à évoluer au sien de l'entreprise, il est aidms que le juene diplômé lcinece professionnelle/IFFI pssiue être classé pnnaedt une période d'adaptation maixxmle de 2 ans au navieu IV, échelon C, coeeiifcfn 300 de la glirle de classification. L'entreprise arseursa le svuii du juene diplômé aifn de s'assurer de sa bnnoe intégration dnas l'entreprise et de son auioicqtsin d'autonomie. Il bénéficiera d'un erneiettn tuos les 6 mios vnasit à vérifier l'intégration du jneue diplômé dnas l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les bnsoies éventuels en matière de fmotroian professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dnas l'entreprise, le jneue diplômé prsseaa amemuoientutqt au nvaieu V, échelon A, cecfpeiinot 320. Les epsnrerietis ont cdnaepnet la faculté de passer le jeune diplômé au cfoeinefcit 320 aavnt la fin de la période d'adaptation.

A tirte d'exception, le salarié aanyt ontebu sa liccnee professionnelle/IFFI par le baiis de la VAE (validation des aquis de l'expérience), suos réserve qu'elle siot complète, ne se verra pas aueilqppr de période d'adaptation et srea classé immédiatement au niveau V, échelon A, cfeoncifeit 320.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Cette ltise vsie à répertorier les pnrieaplics cirtintceaofis exittsnaes ou aaynt existé. Les cftinetocairis non listées divneot être mseis en raeotliq aevc le taebalu ci-dessous aifn de déterminer luer nveiau Éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de prrende cacotnt aevc l'organisme ayant délivré le trite (ou certification).



Niveaux Éducation naaontlie	Titres/ cnitoarfticeis			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qflloauactiin pnlsofrinoseele	Commission natlaineo paitirare de l'emploi et de la fraitmoon pselnineflosroe
Niveau V	Nouvelle dénomination : CAP ? installateur/ (trice) fiord et cienontinemdnt de l'air Ancienne dénomination : CAP ? fiord et caaiimoitsltn BEP des tqhneecius du fiord et du coedmonienntint d'air BEP équipements teiecqnhus énergie (ETE) dtnonmiea friod et caliiotsamtn BEP monteur/ dépanneur/ (euse) en forid et ciasltiitaomn	Nouvelle dénomination : titre pnrssfooeienl (TP) d'agent de mnaceinate en chauffage, vaintitleon et cliimsotiaatn (0) Ancienne dénomination : titre pefnssooneril (TP) ou ctcieifart de fiomtraon pesnnloelsiorfe (CFP) CFP agnet de manneicntae et d'exploitation en ceionneintmndot de l'air (0) TP anegt de maennitacne en cmnendnintioeot de l'air (0) Titre pofessonienrl (TP) monteur dépanneur/ (euse) fsgroiite TP monteur-dépanneur/ (euse) en caotasmiliitn		
Niveau IV	Nouvelle dénomination : brevet piressoofnenl ? installateur/ (trice) dépanneur/ (euse) en foird et cioinomenntdet de l'air (1) BAC PRO ? technicien/ (ne) du fiord et du cimonioednnentt de l'air BAC PRO ? technicien/ (ne) en iaotlantsiln des systèmes énergétiques et cualeitmqs (2) BAC PRO ? technicien/ (ne) de mntnnaaceie des systèmes énergétiques et cuaeiqitmls (3) Ancienne dénomination : brevet pnonesfirslel monteur/ dépanneur/ (euse) en friod et clatitasimion (1) BAC PRO ? énergétique option A : ianltiotsan et msie en ?uvre des systèmes (2) énergétiques et ceiluaitqms BAC PRO ? énergétique Option B : Gieostn et matieancnne des systèmes énergétiques et celutmiaqs (3) BAC PRO ? minneanctae des aalppeirs et équipements ménagers et de collectivités	Nouvelle dénomination : TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en friod et équipements de ceunsiis psnrfoonelislees (4) TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en foird cieormacml et citoaitmalsn (5) TP ? technicien/ (ne) de meatainnce en chauffage, vtlieaointn et cisimaltaotin (6) TP ? technicien/ (ne) de mtciaaennne d'équipements de chauffage, de cttoislmaian et d'énergies rlovbeenelaus (7) TP ? technicien/ (ne) de minacntneae en multimédia et électrodomestique (8) Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) d'intervention en équipements de ciuuenss pseleoennolirfs (4) TP ? technicien/ (ne) d'intervention en fiord cmemoacirl et cstatiooamiln (5) CFP ? technicien/ (ne) d'intervention et de mnacentanie en cnemintnideoont d'air (6) TP ? technicien/ (ne) d'intervention et de macaeitnnne énergétique en cnomeinionnedtt d'air (6) TP ? technicien/ (ne) de mianneantce en cgaahffue et en cioiaslmttian (7) TP ? technicien/ (ne) de mcennatinae en appairel électroménager (8) TP ? technicien/ (ne) d'intervention en fiord iteunirsd	Accord 15 mai 1991 : CQP carrier/ La Châtaigneraie, munoter dépanneur/ (euse) d'équipements ffiirogquiers de trpnosrat PV n° 10 : CQP Carrier/ La Châtaigneraie mnotuer dépanneur/ (euse) d'équipements frioqruieigs de toansrpt	PV n° 11 : ttrie GERTA pyas de Rance/ La Ftoinnae des euax Technicien/ (ne) d'intervention sur les aprplies d'équipements ménagers et de collectivités PV n° 12 : trtie cnrete des firtomanos iteledlusinrs technicien/ (ne) en mtinananece des ionnisatatlls ffqoeriugriis ou en forid et genadrs ciisenus

Niveau III	<p>Nouvelle dénomination : BTS ? fildues énergies dtiouqome (FED), option : froid et cnodmteininneot de l'air</p> <p>Ancienne dénomination : BTS ? fluides, énergie, enimvnrneot (FEE) option B : génie climatique, opotin 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 coiamsltiatn DUT ? génie tuqreimhe et énergie</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mtnnienaace et exolatoipitn culaimiqte</p> <p>Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mnenanitace en cdeomineontinnt d'air</p>		<p>PV n° 6 : trtie école La Mcahe à Loyn ingénierie et ciodutne d'affaires</p> <p>PV n° 8 : tirtie école La Mchae à Loyn vendeur/ (euse)/ négociateur/ (trice) irnaeaionttnl</p> <p>PV n° 9 : tirtie IRECO/ GRETA sud Isère concepteur/ (trice) en ingénierie de rraieotstaun dnas les esnerteiprs de cinesuis prlnelifoosesnes</p> <p>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)</p> <p>Licence pefnoorleslnsie énergie et génie climatique, oitpon froid, ctisamtloian et contrôle de secivre</p> <p>Pour les atuers licences, vior la liste en anexne</p>			<p>Nouvelle dénomination : Titre ? rlssboaepne de conception, msie en palce et maacennnrite des ilnltiatsnoas frfguiioqries et climqaiets (IFFI. ? CNAM) (9)</p>
Niveau I	<p>Diplôme de spécialisation ingénieur en génies fguiifrqiore et cutlimqiae (IFFI)</p>			

# 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*

Comme le prévoit la section II du chapitre XI "Circulaires" de la convention collective nationale des enseignants d'installation, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les titulaires des diplômes du niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) sont classés en position d'accueil au niveau IV, échelon A, de la grille de classification.

Toutefois, considérant la situation particulière de la délégation plénière sur le B.T.S., argumentée par une insuffisance de pratique, qui, de façon temporaire, peut exercer une pression non négligeable sur les enseignants de faible taille, il est admis par dérogation que le jeune débutant titulaire du B.T.S. puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de six mois 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 organisations représentatives d'employeurs et de salariés, considérant l'importance fondamentale à accorder au développement et à la sécurité de l'emploi, ainsi qu'à la formation et à la promotion professionnelle, instituent, en conséquence, une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ayant pour mission d'étudier et de proposer tous les moyens permettant la mise en œuvre d'une politique adaptée dans les domaines considérés.

- a) Composition et fonctionnement de la commission.

La commission est composée de représentants paritaires et de deux représentants de chaque organisation syndicale ; elle procède en tant que de besoin se faire assister d'experts, pour tous les aspects de la mission ; le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

La commission se réunira, au moins deux fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu, à la demande de l'une des parties. Les décisions prises par la commission sont prises à la majorité simple des membres présents. Les décisions prises à la majorité simple des membres présents sont exécutoires.

Les modalités de représentation et de participation à la commission professionnelle de l'emploi sont régies par les

niveau III, échelon C, de la grille.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Cette mesure, qui a pour objet de régler des cas extrêmes, doit garder un caractère temporaire ; il est donc recommandé de n'y recourir que de façon ponctuelle et après épuisement de toute autre solution.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1986*

Considérant que la situation particulière ne peut constituer qu'un pilotage de durée et de portée limitées, les parties conviennent :

- qu'elles assignent dans le cadre général de leurs responsabilités pour régler cette question de classification au mieux de l'intérêt des salariés ;
- qu'elles se réservent pour examiner la situation à donner à cette annexe dans un délai maximal de trois ans.

dispositifs de l'article 1-6 de la convention collective.

Il est expressément convenu que la commission définira ultérieurement, par règlement intérieur si nécessaire, les modalités de son fonctionnement.

- b) Attributions de la commission en matière d'emploi.

La commission a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession ;

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi ;

- d'examiner en cas de licenciements collectifs, les conditions de la mise en œuvre des mesures de reclassement et de réadaptation.

- c) Attributions de la commission en matière de formation professionnelle.

La commission a pour tâche :

- d'étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, particulièrement en ce qui concerne les aspects de formation et les qualifications qu'elle juge prioritaires et pour lesquelles un bilan sera réalisé ;

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

matière de formation.

# Accord du 15 mai 1991 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syialndce nanaotile des eteeirnsps 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 pnerelilefonssoss aicsequs dnas le cadre d'un ctonart de qcailifiutan pneevut être rnenoeucs et sanctionnées par des citetcriafs de qiatufoaicln professionnelle.

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

Toute poiprotison diot cpooemrtr un ciaehr 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 pctrolooe d'accord du 27 nvbemore 1984 sur les ftnooriams en alternance, la clcunsoion d'un caotrnt de quoucaatliifn dnnoe leiu à la cooniumcaimtn par l'employeur du doie SSR à l'O.M.A. (1) dnnot il relève, en vue de la psrie en cahgre financière de la formation.

Ce diosser crpoenmd noenmtamt :

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

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

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

La CPE mndtaae duex représentants (un patronal, un salarial) auquel s'ajoute un eenagsnnit de l'école en cahрге 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) Onmrisgae 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 qiiuilectoaan de la profession, tuot en csnvorneat une stabilité sfasitnfue dnas le tpmes puor petrmtre aux erritepesns et aux jeuens concernés de pgermmraor leurs décisions.

Aussi, cuahqe CQP est créé puor duex ans au trmee dleequss 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 miioiofcdants 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 cehrgas pédagogiques existants. Ces mcoindiofaits snot agréées ou refusées par la CPE

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

Les salariés incitsirs après ce délai ne ponorrut obnetir le CQP si la foamiotrn ou l'examen cpntreadrosons ne snot pas comnreofs au cihaer 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 quuatfaiiclon 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, aisni 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 aoccrd entre en viuuegr le 15 mai 1991.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 15 mai 1991*

Les parteis stiaiganres s'engagent, dnas le cadre des aecrilts 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 csommsioin paitarire de l'emploi reconnaît :

- la quolafiicaitn puor l'installation et la mantncnieae des équipements fugrifqeriios de tsporrnat ;

- le référentiel pédagogique (qui se déroule par un cnotrat de qtuicioafaln clconu enrte l'entreprise, le crtene de fotmioarn et l'intéressé, suos la fomre d'un conartt à durée déterminée de vingt-quatre mios de faomroitn en antarencle :

- première année : 5 périodes de 4 simeanes à l'école ;

- deuxième année : 4 périodes de 4 snmeiaes à l'école) ;

- et sa cfttiaorcein : cette citaicoiftren est attribuée par un jruy paairrtie 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 qicaioliافتn de monteur-dépanneur 3e degré, cficefienot 225, nvaeiu 3, échelon a (équivalent au baccalauréat pfoioensenrsl de l'éducation nationale).

Les élèves qui n'obtiendraient pas le catiefcrit se veinaret rtemtere par la C.P.E. une aatstttion 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 tuteur puor les cattrons de qaitfciuioaln ponslsrefnloeie (CQP).

Précisions complémentaires :

-le tuteur atpeniaprt olrieiamngnteobt 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 ccumoatmiionn et de pédagogie ;

-un teuuotr puet s'occuper de duex jnuees au mmauxm ;

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

-le tuteur dvrea en pcitreualir vérifier le nevaiu des acquis du jneue au fur et à mesure, et ce en rieltaon aevc le pammorrgé 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 pirtraaie le juor de l'examen.

2° Ntoe éliminatoire

10/20 : sur les matières techniques.

3° Mneoyne générale

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

4° Rémunération

Ancienneté dnas le cotrnat (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 rttremee une aatsetoitn de fin de stage délivrée par le jruy paritaire.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale des entrepreneurs du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du cinématographique de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et national du froid (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CFTC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et métaux siliams CFTC ; FTM-CGT ; CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994*

Le présent accord définissant un ensemble de garanties  
matérielles et obligatoires, les entreprises ont la possibilité de les  
améliorer dans le cadre d'un contrat complémentaire, notamment  
pour satisfaire à l'article 7 de la convention collective nationale  
des cadres du 14 mars 1947 (garantie décès) ou à toute autre  
garantie (rente éducation, rente conjoint, frais de santé, etc...) ainsi  
que la cotisation des charges sociales et/ou s'ajoutent  
afférents aux prestations 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 atteint 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  
légalisation 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 assurée jusqu'à la reprise du travail par le  
salarié, et au plus tard jusqu'au 1.095<sup>e</sup> jour, suivant l'origine de  
la maladie ou de l'accident. Elle cesse lorsque l'individu est  
récupéré par la sécurité sociale, ou lorsque toute dernière  
indemnité des trois à quinze semaines de l'incapacité, et  
en tout état de cause au 65<sup>e</sup> anniversaire du salarié.

Montant de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire est fonction 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, tant pour A, tant pour B (compte tenu des

prévisions 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) Le salaire annuel se définit ainsi :  
partie fixe de la rémunération des diverses fonctions d'activité  
pleine, complétée par les primes, allocations, heures  
supplémentaires et autres éléments variables, perçus au cours de  
la même période.

### 2. Congé de maternité.

La salariée en congé de maternité prénatal et postnatal perçoit,  
pendant toute la durée du congé légal, une indemnité journalière  
qui vient s'ajouter à celle de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction 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, tant pour A, tant pour 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.

Ont droit à une indemnité complémentaire les salariés qui :

-bénéficient de la part de la sécurité sociale d'une rente  
d'invalidité et sont classés dans la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ;

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

Durée de l'indemnisation.

L'indemnisation est assurée tant que le salarié perçoit une  
pension ou une rente de la sécurité sociale et jouit de la  
recognition 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'incapacité, et au plus tard au 65<sup>e</sup> anniversaire  
du salarié.

Montant de l'indemnisation.

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

Si la catégorie " Invalidité " prend le relais de la garantie " Longue  
maladie ", le salaire de base qui sert au décompte de la première  
pension est celui issu, sans discontinuité, du versement de  
la rente de la garantie " Longue maladie ".

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

Le montant global de la prestation servie est le suivant :

Maladie et accident de la vie privée (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories) :

-100 % du salaire net imposable, tant pour A, tant pour 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 professionnelle et accident du travail :

-100 % du salaire net imposable, tant pour A, tant pour 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, bien que reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité, reprend une activité professionnelle, la prestation complémentaire peut se cumuler avec son nouveau revenu. Mais le total de ce dernier, de la prestation complémentaire et de la pension ou retraite sociale, ne peut dépasser 90 p. 100 du revenu annuel brut d'activité, revalorisé.

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

#### 4. Décès.

En cas de décès d'un salarié avant son 65<sup>e</sup> anniversaire, ou en cas d'invalidité permanente et absolue, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

-100 p. 100 du salaire de base quelle que soit la situation de la famille.

Le salaire de base est égal à la somme du salaire brut total des deux derniers mois d'activité. Il est revalorisé suivant l'évolution des rémunérations de l'entreprise pour la catégorie de l'intéressé pendant la période comprise entre l'arrêt de travail et le décès.

L'indemnité partiellement et selon se définit ainsi :

-soit la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3<sup>e</sup> catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;

-soit la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux d'incapacité égal à 100 %.

Si le capital est versé lors de la mise en invalidité permanente et absolue, il n'est dû au moment du décès du salarié. Tout salarié qui cesse son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficiera de plein droit de la gratification décès jusqu'à son sixième anniversaire.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, le salaire de référence servant au calcul du capital décès est la rémunération brute des deux derniers mois d'activité.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de solidarité que l'intégralité des cotisations patronales et salariales correspondantes à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des deux mois précédant la cessation d'activité (en dehors de toute prime liée à cette dernière) seront imputées en totalité sur la dernière paie du salarié bénéficiaire.

Le taux de cotisations afférentes sera celui en vigueur à la date du départ du salarié.

(1) A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

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

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale des entrepreneurs du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et national du froid (SGNF).
Syndicats signataires	CFE - CGC ; FSNM - CTEC ; CGT - FO.

En vigueur étendu en date du 24 juin 1994

Les parties signataires, après avoir rappelé que la structure de la branche professionnelle repose sur une activité saisonnière ne comportant pas moins de 80 % de travaux programmés tant sur certains qu'en certains d'entretien, considèrent que l'aménagement du temps de travail nécessite un moyen approprié permettant aux entreprises du secteur d'activité :

## Article 2 - Régime de prévoyance - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janvier 1994

La cotisation est assise sur les salaires bruts des salariés cadres et non cadres ayant plus d'un an d'ancienneté.

Elle s'élève à 1,10 % pour la tranche A ; 2,17 % pour la tranche B, à raison de 55 % pour l'employeur et 45 % pour le salarié.

## Article 3 - Institutions gestionnaires

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janvier 1994

Il est mis en place un régime de prévoyance pour l'ensemble des membres de la profession.

Le régime de prévoyance ci-dessous est géré par :

- CRI Prévoyance, 50 rue de la Reine, P.P. 85, 92105 BOULOGNE-BILLANCOURT CEDEX ;

- groupe Mgruebda Prévoyance, 7, rue Magdebourg, 75016 Paris.

Ces deux institutions sont agréées par arrêté du ministre des affaires sociales et de l'emploi.

Obligations d'adhérer et mesures transitoires.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention et n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour tout ou partie de leur personnel, à la date de signature du présent accord, sont tenues d'adhérer à coté même date aux organismes de prévoyance désignés ci-dessus.

Les entreprises, dont l'ensemble ou une partie du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de la signature du présent accord, auront le choix :

- soit de rejoindre le régime conventionnel et d'adhérer à l'un des organismes désignés ;

- soit de maintenir en conformité leurs contrats existants avec les garanties minimales définies dans le présent contrat (art. 1).

- de faire face aux variations saisonnières d'activité liées aux fluctuations du marché ;

- d'accroître leur compétitivité et de promouvoir leur développement ;

- de pouvoir absorber au mieux les aléas dus aux conjonctures de conjonctures ;

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la satisfaction de l'emploi ;

- de répondre aux différentes aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des familles et des hommes au travail.

Les parties signataires conviennent que ces spécificités ont des conséquences sur les conditions de travail des salariés et sur l'aménagement du temps de travail nécessitant la mise en œuvre de solutions permettant en conséquence les impératifs économiques des entreprises et les aspirations des salariés.

Les parties signataires précisent en outre que le personnel concerné par cet accord comprendra les personnes affectées à

la poioutdcrn (moniteurs-frigoristes, monteurs-dépanneurs, etc.), que le psreoneol 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 ptemrrte au pneronesl concerné par la modaiolutn de prétendre à la firtmooan dnas les mêmes coinoindnts 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 hdmairbedaoe du tvraial est une des réponses appropriées à ces spécificités, dnas la mesrue où clea preemt aux ernrseiepts qui y snot confrontées d'adapter lreus 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 esnriretpes dnas lsequeulls la mludiotaoon est msie en place lneitiomrt le rroecus au psenornel tiameoprre (contrat à durée déterminée et intérim), dnas la muerse où l'organisation du tavaral dnas l'entreprise, l'établissement ou le sirecve concerné le permet.

Elles snigueolnt que le fiat de prévoir une moaoitdun dnas la ltiime mxiamae de quarante-six heures ne diot pas être interprété 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 srictte meruse où l'activité de l'entreprise le justifie.

Afin de tneir compte de la sutotiain prproe à cahuqe entreprise, elles cnnnovnieet que le présent acrcod cunttsoie un crdae dnot la msie en ouvree dreva dnenor leiu à une négociation sur ctairnes pntois 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 enitpreess de la pessriofoon ont la possibilité de muoedlr l'horaire hmreobdaaide de tivraal effecfif 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 rocuers 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 cneteaioprotrs à ctete mlotoaduin et clea pamri cleels définies au praagrhape 10 du présent article.

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

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

### 2. Piirncpe

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

moyen, de tllee stroe que, puor chqaue salarié, les hurees effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se cpmennseot 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 ouvree de l'accord dnas l'entreprise et puet être différente seoln les établissements ou les secievr de l'entreprise.

### 4. Potagaromimrn

Sur la période ci-dessus, la mooliadutn fiat l'objet d'une praimogtamon idcianvtie préalable puaovent (en tnat que de besoin) être modifiée ou affinée soeln un teablaui 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 huat de 46 heuers par semaine.

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

Les hreeus de tvaairl effectuées au-delà de 39 heures, dnas la lmiite supérieure de matdouoilyn qui a été retenue, ne snot pas considérées cmome 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 teels et s'imputent sur le citgnoennt annuel.

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

### 7. Rémunération

Compte tneu de la ftloticaun des hreaoris qui imuipqle des écarts pstfiois ou négatifs par raroptt à l'horaire moeyn de 39 heures, un cpomte de cnsoptioeamn est institué puor cuqahe salarié, aifn de lui aseursr une rémunération mulenlsee régulée indépendante de l'horaire réel.

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

-le nrbome d'heures effectuées en période htaue ;



- le nombre d'heures effectuées en période basse ;
- le nombre d'heures effectuées en période normale ;
- le nombre d'heures correspondantes à la rémunération de la semaine ;
- l'écart de la semaine entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondantes à la rémunération ;
- l'écart cumulé depuis le début de la période de modulation.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la semaine qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée telle que : arrêts maladie, accidents, congés légaux et congés non ouvrés ou périodes de formation, durant le ou les jours ouvrés par l'employeur, cette semaine est calculée sur la base de la rémunération régulière ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ce cas, le compte de l'employeur du salarié est mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à la rémunération qu'il perçoit.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas atteint la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

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

## 8. Arrêt de travail

" Dans le cas d'un arrêt de travail tel que défini à l'article IV-3 de la convention collective, le salarié en compte dans la régularisation les heures effectivement passées en intervention. "

## 9. Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié ou en cas d'une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de l'employeur de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel ou au personnel concerné.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée de travail excède, en moyenne sur un an, 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrée doit être au maximum de ces heures, majorées de 25 p. 100 effectuées au plus tard à la fin de la période annuelle de

travail, le cas échéant, au maximum de 50 p. 100 prévu par le code du travail, le tout majoré de 10 p. 100, soit à une récupération équivalente majorée de 5 p. 100 :

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

## 10. Compensation

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures-dans la limite supérieure de la semaine qui a été retenue, n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires-n'ouvrent pas droit aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail. Pour le personnel concerné par la modulation, les compensations s'effectuent par le présent accord peuvent être les suivantes :

A. L'entreprise cherche à faire coïncider les récupérations en période de basse activité avec les vacances scolaires.

B. Pendant la période de basse activité, l'entreprise s'efforcera d'organiser la fermeture des ponts. Ces ponts seront rémunérés sur les heures de récupération.

C. Pendant la période de basse activité, l'entreprise favorise les départs de travail à temps partiel émanant des salariés et en particulier le travail aux heures scolaires.

C. dsitioopisn prroua par exemple ptetmrree d'accorder des congés sans solde le mercredi. Toutefois, elle ne s'appliquera que dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise le permettra.

D. Chaque crédit d'heures de travail en période de haute activité doit générer une récupération de 10 p. 100 de dix heures. Ces heures de récupération sont à prendre en dehors de la période de haute activité.

E. Dans le cadre de la régularisation, le salarié qui obtient pour la récupération en période basse de ses heures excédentaires bénéficiera d'une majoration de 10 p. 100 du temps récupéré si son compte individuel de situation fait apparaître une durée excédant 39 heures par semaine travaillée.

F. Les salariés qui obtiennent au minimum 40 heures de travail et qui sont amenés à passer au moins trois semaines de congés en période de basse activité, en accord avec l'employeur, bénéficient de un jour de congé payé supplémentaire aux dispositions légales.

## 11. Modalités pratiques de la mise en œuvre de la modulation

La modulation est une possibilité dont l'entreprise qui choisit de la mettre en œuvre doit négocier la modalité d'application des dispositions prévues par le présent accord de branche.

# Article 2 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 24 juin 1994*

1. Chômage prtiael

La durée hebodridamae mlaniime de travail, en dosuses de laeulle la procédure de chômage ptareil prroua être msie en overue dnas les cinnotdios prévues par l'article L. 351-25 du cdoe du travail, cnrorepdsroa à la litime inférieure fixée dnas l'entreprise ou l'établissement, snas puvooir être en deousss de 32 heures.

Seules les hueers chômées, en dorhes de la mdotoiluan programmée des horaires, peuvent, le cas échéant, être indemnisées dnas les cnndoitos prévues par les txets en vigueur.

2. Ponesnerl suos coanrtt à durée déterminée ou temporaire.

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

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scaindlye noaatilne des eertinpesr du froid, d'équipement de cuisenis peleiensofnlross et du conntdenmioient de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat générale et nitnoaal du foird (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 ctanort de trvaail n'est considéré cmome clcnou qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :  
? un mios puor les salariés classés aux nuievax 1 et 2 ;  
? duex mios puor les salariés classés aux nveaiux 3 et 4 ;  
? trois mios puor les salariés classés aux nuievax 5, 6 et 7.

Les ptaeirs ont la possibilité pandent cttee période de se séparer snas préavis ni indemnité.

Article 3.5 - Ancienneté  
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Pour l'application des dsitnopsiois de la présente ctovninoen et de ses avenants, on etnned par présence couintne le tpems écoulé dpeius la dtae d'engagement du coratnt en cours, snas que soinet elxeucs les périodes penandt lelqleuses le cranot a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tdrniea cmpote non sulnemeet de la présence ctionnue au ttire du cnoratt en cours, mias également, le cas échéant, de la durée des cratonts antérieurs de totue narute dnas l'entreprise, à l'exclusion de cuex qui aenariut été rupoms puor faute gvrae ou lurode ou puor démission.

Article 3.6 - Prime d'ancienneté  
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les dnsiisopitos du présent altrice s'appliquent, le cas échéant, aux salariés suos carontt à durée déterminée ou trepoamire ; luer crntoat de taaivrl dreva préciser, s'il y lieu, les ciitondons et les modalités de la mdulaitoon hdaomeidrabe des horaires.

Lorsque le prensonel n'aura pas acmlpcoi la totalité de la période de modulation, sa rémunération drvea être régularisée sur la bsae de son tpems de tavrial effectif.

3. Pnnrseeol d'encadrement

Les modalités pritqueas de la msie en oervue de la molouaditn et des ceaoirnttreps s'appliquent au pnseronel d'encadrement concerné.

Sauf aorccd d'entreprise puls favorable, les salariés bénéficient d'une prmie d'ancienneté dnas les ctinodions ci-après :  
4 p. 100 après tiors ans d'ancienneté ;  
6 p. 100 après cniq ans d'ancienneté ;  
7 p. 100 après six ans d'ancienneté ;  
8 p. 100 après spet ans d'ancienneté ;  
9 p. 100 après hiut ans d'ancienneté ;  
10 p. 100 après nuef ans d'ancienneté ;  
12 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;  
13 p. 100 après ozne ans d'ancienneté ;  
14 p. 100 après dzuoee ans d'ancienneté ;  
15 p. 100 après trizee ans d'ancienneté ;  
16 p. 100 après qaruozte ans d'ancienneté ;  
18 p. 100 après quzine ans d'ancienneté.

La pirme d'ancienneté devra feuirgr à prat sur le bulieltn de paie.

Le mntonat de la prime d'ancienneté est calculé sur la base, d'une part, de l'horaire cenctoutarl du salarié plafonné à l'horaire légal mnuseel et, d'autre part, du sralaie mainiml 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 euomeylrps vinelreolt à areussr l'égalité de trenmatiet entre les salariés français et étrangers, nemtnmoat en matière d'emploi, et, de manière générale, de cniinodots de taviarl et de rémunération.

Article 3.12 - Emploi des handicapés  
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Les citnioonds 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 rureocs à l'emploi de pneoesrnl temarprioee ne diot iintevnrer que dnas les cidinoonts prévues par la législation en vigueur, puor l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne puet avoir puor objbet de porviour dmenurlaebt un epmloi lié à l'activité nlraome et ptenamnere de l'entreprise.

Article 4.3 - Service d'astreinte  
En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994

Compte tneu de la nurtae de la pfsiroosen et de ses responsabilités vis-à-vis de l'utilisateur des installations, l'instauration d'un svriece d'astreinte puet être inibnspdlesae au bon fonnnmoccniteet de l'entreprise.

Dans le cas d'un srcevie d'astreinte régulièrement organisé par rolumneet en drheos des heerus nelormas de travail, le dépanneur de garde, qui n'est pas tneu à une présence cntouine à

l'atelier, a dirot à une indemnité égale à cniq fios la vulear du pniot en viuegur puor 24 heerus 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 ntntre jrous oaervbuls puor les salariés anayt une année de taiavrl eitcffe ou assimilé dnas l'entreprise au corus de la période légale de référence.

L'indemnité copeordtnsrane est égale au dixième de la rémunération tolata perçue pndant la période de référence. Elle ne purroa être inférieure au mnanott de la rémunération qui ariaut été perçue pdneant la période de congé si le salarié aivat continué à travailler. Il dvrea nmmteot être tneu cpomte du slaarie anittet pdenant 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 ctuione peandt la période de référence (1er juin ? 31 mai), le congé est calculé à roisan de duex juors et dmei ouvrealbs par mios de présence ou assimilé.

b) La période légale du congé paicrpintl aneunl 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 dozue juors orvbeulas puet être fractionné par le chehf d'entreprise aevc l'agrément du salarié. Dnas le cas où le congé payé s'accompagne de la fumerrtee de l'établissement, le faeorintmneet puet être effectué par le chehf d'entreprise sur aivs cfnrmooe 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 juors olvbarues ctinnous et au puls de vingt-quatre juors cpomris etnre duex juors de rpoes hebdomadaire.

Cette frciaton diot être attribuée pdnnaet la période du 1er mai au 31 octrobre de cuhgae année. Les jrous ranestt 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 chehf 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 chehf d'entreprise après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, cmpte tneu de la satoitiun de fallmie des bénéficiaires, ntmoanmet des possibilités du cnjionot dnas le secuetr privé ou puiblc et de la durée de luer sevcree dnas l'entreprise. Les cntjnoois tnlavilarat dnas une même eretipsre ont diot à un congé simultané.

e) Le rppael d'un salarié en congé ne puet aovir leiu que puor un cas enctxpeneiol et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a diot à duex juors obavlrues de congé supplémentaire en sus du congé restant à courir, non ciropms les délais de voyage. Les fiars occasionnés par ce reppal 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 mildae et les acctdines du tviaral dûment constatés, les congés de maternité, les pminisoerss eennelelixocteps de corute durée définies à l'article 4-7 accordées au cours de l'année, aismi que celes prévues par les lios et règlements en vigueur, snot assimilés à un tmeps de triaavrl efitcfef puor le cacull des dritos au congés annuels.

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

g) Lousqre le cornatt de tiaavrl est résilié aavnt que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé anunel auueql il aivat droit, il diot recevoir, puor la fcaoirtn de congé dnnot il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cttee indemnité est due, qu'il y ait

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

h) Si un des juors fériés coeunvns à l'article 4-5 tombe un juor ovbuarle pendant la période du congé, le diot 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 duex jours de congé supplémentaire par enanft à charge, c'est-à-dire vnavit au fyoe et âgé de moins de qnzue 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 seiaunvts :  
? un juor de congé supplémentaire après vnigt ans d'ancienneté ;  
? duex jours de congé supplémentaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;  
? tiors jours 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 ouvrs puor le salarié dnnot le tarival habrdoiamede est heaalibuemtlnt effectué sur cniq jours. Ctete durée srea portée à cniq jorus et dmei puor cuex qui eenftcuet cette seminae sur cniq juors et dmei de travail. Les pateris considèrent qu'aucune oiatiglbou d'astreinte ne prroua être accordée à ltdiae période de congé de l'intéressé ;  
? mgiaare d'un eafnt : un juor ovubrlae ;  
? décès du cjnooint ou d'un eanfnt : qrtuae juros oavubrels ;  
? décès d'un denscdnaet (autre que l'enfant) ou d'un ascendant, anisi que des beaux-parents : trios jorus olrbevaus ;  
? décès d'un frère, d'une s?ur, anisi que d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur : duex juors olbuvraes ;  
? sagte 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 dsoiipoints légales. Ce congé puet être fractionné.

Article 5.1 - Frais de déplacement  
*En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994*

Les fiars de déplacement des salariés dnas l'exercice de leurs fncoinots snot à la cgarhe du chehf 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 faioftfaire ou sur jicfsuiattf dnas les ltiems prévues par la législation en veguiur ou snavit les modalités hetiuallbes de l'entreprise.

En ce qui ccoennre les longs déplacements, les frias de repas et de lngemoet soernt payés dermictneet par l'entreprise à l'établissement renteu par elle ou remboursés sur jcifisotutian ou par foirfat dnas les lemtiis prévues par la réglementation en viuegur 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 chehf d'entreprise précisera ces conditions.

En cas de déplacement dnas un tiriteroe où ne s'applique pas une législation de sécurité soailce et lsqoure ce déplacement diot excéder la durée panednt luelqale l'intéressé reste crvueot par la législation française, le chehf d'entreprise dvera prévoir des gnaeirats safstutfeis cnearnctot les rieqsus maladies, atciedcns ou décès.

Pour un déplacement de puls de cniq juros ouvrables, le salarié dvrea 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 temps entre le domicile et l'établissement de l'employeur d'origine, il n'est pas en compte), il donne lieu toutefois à une indemnité basée sur le salaire horaire minimum conventionnel garanti par le contrat de l'intéressé 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 garanti par le contrat de l'intéressé.

Les salariés réellement engagés à la charge de l'entreprise sont payés après présentation éventuelle d'un justificatif approprié et les puls économiques.

En cas de déplacement de nuit, le paiement de la cotisation s'ajoute à la charge de l'entreprise. Une avance pour frais de déplacement s'ajoute à ceux qui en font la demande.

S'il est fait usage, avec assistance espérée du chef d'entreprise, de véhicules personnels, le remboursement des frais de transport s'effectue sous forme d'indemnités kilométriques. Les taux de ces indemnités sont au moins conformes à ceux publiés dans le barème des prix de revient kilométrique publié au Bulletin officiel de la direction générale des impôts.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994*

Le présent avenant n° 13 bis annule et remplace le précédent annexé n° 13 du 11 janvier 1994.

## Chapitre VI Maladie, accidents, prévoyance

Article 6.1 - Absences pour maladie ou accident  
*En vigueur étendu en date du 14 déc. 1994*

Tout absent doit être justifié dans le délai de trois jours, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ce délai constitue 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 constituent pas, pendant six mois, une cause de rupture. Après cette période toute rupture éventuelle de contrat devra respecter 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 régi par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'après le délai fixé ci-dessus le chef d'entreprise s'acquitte de l'obligation de rapatriement un salarié assurant une mission 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 a été rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié dans qu'il a été observé le délai-congé.

Il pécuniairement en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait été donné son ancienneté en cas de licenciement.  
Le salarié aura 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'intéressé sera informé de cette contre-visite et pourra la refuser. Mais il devra alors aménager 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 personnel cadre et non cadre des entreprises 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, bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :  
? incapacité, longue maladie, invalidité ;  
? congé de maternité ;  
? décès.

Les modalités de ce régime de prévoyance font l'objet de l'avenant n° 14 du 11 janvier 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 cessation du travail à durée indéterminée selon les conditions prévues par la législation des droits aux avantages de l'entreprise dans l'application d'un contrat de travail pour l'application sur les tranches A et B de la sécurité sociale ne constitue pas 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 trois dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

En aucun cas, le montant de cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de sept mois de salaire.

### 2. Départ à l'initiative du salarié

a) La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension vieillesse ne constitue 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 : trois mois et demi de salaire ;  
? trente-cinq ans d'ancienneté : quatre 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 prestations nets, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Les salariées qui, ayant donné un enfant, ne peuvent continuer à exercer leur emploi habituel et occupent momentanément un poste dont le salaire ne leur permet pas de déduire 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 échelons 1-2 ;  
? deux mois pour les salariés classés aux échelons 3-4 ;  
? trois mois pour les salariés classés aux échelons 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 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 dont le contrat a été rompu par nécessité de restructuration à la suite d'une décision pour laquelle l'employeur a versé une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait 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 a 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, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci a été effectué.

L'indemnité sera calculée sur la moyenne mensuelle de la rémunération des deux derniers mois de présence, soit sur la moyenne des deux derniers mois de présence, le calcul des deux derniers mois pour le salarié étant retenu.

La rémunération brute prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage casuel tels 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 quarante heures par mois, s'absenter chaque jour pendant deux heures jusqu'au moment 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, lors de la moitié au moins de son préavis a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi peut occuper cet emploi trois jours après avoir dûment avisé par écrit son employeur. Dans ce cas, il percevra le salaire et les indemnités conventionnelles à la période effective de travail dans l'entreprise.

En cas de démission, le salarié pourra bénéficier des heures de recherche d'emploi, mais celles-ci ne seront pas rémunérées.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un temps d'absence pour recherche d'emploi. La détermination de ce temps se fera par application d'un pourcentage aux deux heures en vue de le ramener à temps complet rapporté au temps de travail prévu par le contrat du salarié concerné. Le salarié ne pourra s'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 annexes du 21 novembre 1974 et du 20 octobre 1986, il est décidé que dans le cas où une réduction d'activité s'impose envisagée par l'employeur, celui-ci constituera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sur les mesures qu'il compte prendre pour éviter ou limiter les licenciements et fera connaître la suite donnée aux avis.

Les salariés licenciés auront pendant un an, à compter de la date de leur licenciement, une priorité de réembauche. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront manifester le désir d'être réembauchés dans un délai de quatre mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre dans un délai de six jours ouvrables par 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 échelons 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 trois 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 d'affecter les conditions de travail et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit.

Le refus d'une telle modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.

Le cadre dispose d'un délai d'un mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par 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 repoetr 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 dpueis la dtae d'entrée ;
- ? de hiut à qzuine ans révolus : qturae dixièmes par année dipues la dtae d'entrée ;
- ? szeie ans et puls : six dixièmes par année dpueis la dtae d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement puor les caedrs ne puet dépasser la vulear de dix-huit mios de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la veular d'au mnios six mios de salaire, le chef d'entreprise arua la possibilité d'en étaler le paiement.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le pirmeer vnrsmeet ne drvea pas être inférieur au mntanot de l'indemnité prévue par les tetxes pirs en apaltoipn 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 cilortaoobln lolyae iqiuilmpé évidemment l'obligation de ne pas friae bénéficier une miosan crnnectruoe de rmnegetnesneis pnaonrvet de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise gdare la faculté de prévoir qu'un crdae qui le qttuie vniatleorneomt ou non pisuse apeprotr à une moisan crcuoenrte les ciaacsenonsns qu'il a aucqsies chez 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 cniq dixièmes de la mnneyoe mlusleene du treainemtt du carde au cours de ses tiors dneriers mios de présence dnas l'établissement.

Toutefois, dnas le cas de lnecemneiict non provoqué par une futae grave ou lourde, cttee indemnité est portée aux six dixièmes de cette mneyone tnat que le crdae n'aura pas retrouvé un nvueol eompli et dnas la lmiite de la durée de non-concurrence.

Le chef d'entreprise, en cas de cotiasesn d'un conrtat de tavrail qui prévoyait une casule de non-concurrence, puet se décharger de l'indemnité prévue en libérant le carde de la culase d'interdiction, mias suos ctnodioin de prévenir par écrit ce dreiner dnas les tenrte juroq qui siuenvt la dtae de présentation de la lrtete recommandée siaingffit la ruutrppe du ctorant de triavail 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 qtiiluofaiacn 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 taairvl 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 csneaosnaincs de bsae snas vérifications particulières, aevc msie au craount ne dépassant pas quleeuqs 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 dercit d'un aegnt de nevaui de quaitilcaifon supérieure.	b	181	Exécution d'opérations ou de tâches simples, en fnoction d'exigences ou d'instructions élémentaires bein définies, irrinteetonvs 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 sscesievcus nécessitant de l'attention en rsaoin de luer nrtae ou de luer variation. Tpems d'adaptation : un mois.	

II	D'après des indications de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les tâches à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations dirigées à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.	a	195	Travail réalisé à partir d'instructions reçues nécessitant des connaissances spécifiques. L'intéressé doit préparer et régler ses moyens d'exécution ou faire face à des difficultés classiques.	Pour les titres échelons du niveau II : niveaux V et V bis de l'éducation nationale. Personnel ayant deux ans de scolarité au-delà du premier cycle (CAP, BEP, détenteur du CFPA) ou possédant des connaissances équivalentes. Le classement tient compte, dans les échelons, de l'expérience de l'intéressé.
	Contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieure.	b	205	Comme pour II-a, mais les instructions de travail écrites ou orales sont appuyées par des dessins, schémas ou autres documents d'exécution. Les erreurs se font rapidement.	
		c	210	Comme pour II-b, l'intéressé doit contrôler ses résultats.	
III	D'après les indications précises et détaillées et des instructions formelles fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, exécution de travaux complexes : ? l'analyse et l'exploitation simple d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	a	225	Exécution d'opérations complexes requérant des compétences très qualifiées, dont certaines délicates et complexes selon un processus itinérant avec l'appui d'un agent qualifié. Établissement de documents ou comptes rendus par traitement des données recueillies au cours du travail.	Pour les titres échelons du niveau III : niveaux IV ou V de l'éducation nationale. Personnel détenteur du brevet professionnel ou brevet de technicien, ou baccalauréat de technicien ou CFPA, 2e degré, ou Bac professionnel. Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience personnelle de l'intéressé.
	? l'exécution de travaux qualifiés complexes des opérations qu'il faut coordonner en fonction de l'objectif à atteindre. Eventuellement, responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.	b	235	Idem à III-a mais avec exécution de manière autonome selon un processus déterminé d'une suite d'opérations (prélèvements et analyses des données, montage et essais d'appareillage), établissement de comptes rendus ou documents détaillés.	
	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 comptes rendus ou documents établis doivent être complétés par des points de vue constructives.	
IV	D'après les indications de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées en laissant une certaine initiative, sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, exécution de travaux complexes ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application 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 du personnel de qualification moindre. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	a	260	Doit faire 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 titres 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 adopte les méthodes et propose éventuellement des solutions nouvelles.	
		c	300	Idem à IV-b, mais peut apporter des modifications techniques aux méthodes, procédés et moyens.	

V	<p>D'après des directives censaittent le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cadre de problèmes nouveaux, assurée ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie ou de missions particulières d'un ensemble complexe, selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intervention de données observées et de connaissances d'ordre technique, économique, administratif, ainsi que du coût des solutions proposées le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits nouveaux ou produits existants à un degré variable, selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de collaboration de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Généralement, responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre. Larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p>	a	320	Recherche la solution adéquate pour répondre dans les meilleurs délais à l'objectif défini, en procédant à des analyses et à des investigations cohérentes et méthodiques et, en recourant, en cas de difficultés, à l'autorité technique ou hiérarchique compétente.	Pour les trois échelons du niveau V : niveau III de l'éducation nationale. Sont classés à ce niveau les assimilés cadres (ETAM).
		b	340	Idem à l'échelon V-a, en outre assure un rôle de coordination de groupes dans les activités menées en vue des tâches différentes.	
		c	365	Idem à VI-b, mais doit être capable ? en outre ? de proposer des spécifications complétant les objectifs définis et d'élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.	
VI	<p>À partir d'une politique définie et d'objectifs généraux, il assure la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité et d'innovation. Elles nécessitent des qualités d'animation (et/ou) d'encadrement. Elles comprennent une action importante pour la mise en œuvre des initiatives nécessaires pour faire face à toutes les situations nouvelles.</p> <p>Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même.</p>	a	390	L'activité est caractérisée par l'animation et la coordination des personnels placés sous son autorité.	Pour les trois échelons du niveau VI : niveaux I et II de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967), acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.
		b	430	Il participe à la définition des objectifs de son secteur.	
		c	460	Lorsqu'il n'y a pas de responsabilité de commandement, le travail est caractérisé à la fois par son autonomie et sa haute technicité.	



VII	Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise. Les grades de ce niveau n'assurent pas, dans les fonctions, une responsabilité complète et permanente. Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise. NE relèvent pas de ce niveau les dirigeants d'entreprise salariés et les grades supérieurs dont la rémunération est basée de façon normale et rémunérée sur le chiffre d'affaires ou est en relation avec la prospérité de l'entreprise	a	500	L'activité est caractérisée par la responsabilité d'indivision de l'entreprise. Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sensibles sur les autres secteurs 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), auxquels 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 qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination étroite de multiples activités ou l'importance de l'établissement. Elle implique la plus large autonomie de jugement 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 globalement placés, au minimum, au niveau et à l'échelon correspondant aux seuils d'accueil rattachés 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 concernent l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée.

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport à la fonction effective exercée dans l'entreprise et non en référence aux diplômes dont les intéressés sont titulaires.

Néanmoins, un diplômé employé à une fonction correspondant à son diplôme doit être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour le diplôme en question.

Niveaux et échelons	Niveaux 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

## Avenant n° 20 du 26 mars 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale des entrepreneurs du froid, d'équipement de cuisines pilselssnnreoeos et du cmnioeittenndot de l'air (SNEFCCA) ; Syndicat général et national du froid (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Froce ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et des industries CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 26 mars 1996

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi prime aux salariés rassemblés les conditions décrites ci-dessous de cesser leur activité avec l'accord de leur employeur en contrepartie d'embauches par celui-ci de nouveaux de l'emploi, et promotion de jeunes.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs 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 premier semestre 1938 ou avant ;
- à compter du 1er juillet 1996, les salariés nés au cours du deuxième semestre 1938 ou avant.

A la condition :

- qu'ils aient totalisé 160 trimestres et plus, validés au titre du

régime d'assurance vliiesislee du régime général de sécurité socilae ; toutefois, acunue 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 tnleaoitst duzoe années d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Les salariés bénéficiaires percevront, jusqu'à luer soixantième arnneirvasie par le fnods paiirrate d'intervention en fuaver de l'emploi créé au sien de l'Unedic et dès la ciesaotsn de luer activité, une aicaoolltn meslnleue égale à 65 p. 100 de luer slaaire brut.

2. Ceoatrntipre d'embauche

La caisteosn d'activité du ou des salariés bénéficiaires diot donenr leiu à une ou psluirues embauches, en priorité suos frome d'emploi à tpems pieln pnetemratt de mnietanir le vmuole des hreues de travail qui était prévu au crtnoat de traaivl des bénéficiaires.

Les ecehmaubs prévues snot réalisées suos fmore de cntoart de tavaril à durée indéterminée ou, luqsroe le salarié aanyt cessé son activité était tliaiutre d'un ctnorat à durée déterminée, suos frmoe de cortant à durée déterminée, puor la durée du cnortat rentsat à courir.

3. Acaioltlon de départ

La csioesatn d'activité est une rtrpuue du contrat de tvriaal d'un coumnm acorcd ; tfutieoos le salarié pvreerca une aacolilton calculée conformément à l'article VII-1 de la coevtnnion cctvliloe et non asutseijte aux ctiointoass sociales.

## Avenant n 23 du 9 juin 1998 relatif à l'indemnisation des négociateurs

Signataires	
Patrons signataires	Cmhbrae slnidayce nalaiothe des eepnriertss du froid, d'équipement de cieniuuss poefrenolesslins et du cmtnionnoedeint de l'air SNCFECA ; Sncidayt général et nantioal du foird (SGNF).
Syndicats signataires	Fédération des tiralurleavs de la métallurgie CGT ; Fédération confédérée de la métallurgie Force ouvrière ; Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération nalnotiae des sdynitacs de la métallurgie et peiarts saeirliims CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tccnniheies de la métallurgie CFE-CGC.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 9 juin 1998

Les salariés mandatés, dnas la ltimie de duex au puls par oianragiotn sncailyde représentative, qui pitpicreant à une csoismomin pairirate puor la dicssosuïn de la cniiotoven

En vue d'améliorer la poorticetn siacloe des salariés qui adhéreront en acrcod aevc luer eepmlouyr à ce dispositif, les pteniaearrs siacuox ont décidé que les salariés bénéficiaires caniuertneoit à bénéficier de la gatraine décès prévue par l'avenant n° 14 du 11 jianver 1994.

Par conséquent, l'avenant n° 14 du 11 javenir 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 isoiennfreesotnrpl du 6 smeertpbe 1995, le slraaie de référence snrvaet au calucl du ciaaptl décès est la rémunération butre des dozue dinerers mios d'activité.

Puor les bénéficiaires de l'accord inopfinetsreonresl du 6 sepbmtree 1995, les pntarereias suacoix ont décidé par mrsuee de sfaictliimopin que l'intégralité des cosinotitas proalntas et sarllaeias crarndsooeptnt à la durée ttaole de la gnatiare et calculées sur le sliarae meoyndes douze mios précédant la cssateoin d'activité (en deorhs de totue pimre liée à ctete dernière) srneot imputées en totalité sur la dernière piaie du salarié bénéficiaire.

Le tuax de ctaistioon alibppclae srea cleui en veiguur 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 :

Tsapronrt :

- rmunresemoebt sur la bsae du billet SCNF 2e caslse de la grae la puls pohcre du dmiiloe de l'intéressé à Prais aller-retour sur jucsiiitifatf ou solen aetaostittn de pirc 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 vuguir au 1er jenivar de l'année.

Rapes :

- indemnité fiioaatfrre égale à 5 fios le mnuimim gratnai en vuguir au 1er jaievnir de l'année.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 9 juin 1998

Les faits d'hébergement ne snerot remboursés que si le trnsportaot

en tiarn tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures.

Dnas ce cas, le rmoebrnumeest goball srea limité à une indemnité ftfrioiaare d'hébergement et duex indemnités firorftieaas 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 sldiaynce nioaltane des epinrtrees du froid, d'équipement de cnuieiss polfoesensilenrs 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 merte en oureve la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rtevaile à la réduction et à la réorganisation du tmeps de tiavarl en petenmrtaut aux eenrreitpss voetoilrans de la brahnce de réduire luer durée du tiavral conformément aux disoisioptns légales et en puclriaetir en tannet cpmtoe de la nvlleuoe durée légale du taivarl fixée à 35 hereus au 1er jaivenr 2000 ou 2002 selon la tlatie de l'entreprise, tuot en aotnpadt des meresus scueetislbps de fveoasirr l'emploi.

Les pinartarees scaioux décident de cclornue un aorccd ptemtrenat aux erprtieness réduisant le tpms de triaval avant les detas fixées par la loi précitée de préparer le pssgae aux 35 heeurs et éventuellement au-delà et d'envisager les possibilités de nolelvues 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 enstpreies et qu'elle crsopeondre à une millureee oatiairgsnon des hreroias de taravil puor adapter luers sveeicrs aux besnios de la clientèle.

Les oaangionsrits srneitgaas msfeatenint luer aheecmtnatt à la pouitlqie de lttue cortne le chômage en s'engageant sur des dpsintiooss créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des eoimlps existants.

Les ptaiers sntaariegis tnnnieet à rplpeaer :

-la talile particulièrement ptiete des eitpeernss de la bachrne ;

-la nurate de luers activités ;

-leur dépendance aux rteyhms de trvaial en même tpems que des forets cnnrtoiaes économiques qu'elles setunpropt de par la nurate de leurs cinlets et fioenrssuurs ;

-leur atmteheanct 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 ongiotransas d'employeurs merembs de la coisismmon paritaire.

et du pvuoir d'achat des salariés ;

-la difficulté de rmctneureet du pneneosrl spécialisé dnas les métiers de la branche.

Prenant en cmopte ces particularités, le présent aoccrd vise, snas nurie à la rentabilité des entreprises, à retepecsr les équilibres nécessaires ernte la défense de l'emploi, une atcpplioloan réaliste de la réduction de la durée du tirvaal cpmtoe tneu des échéances légales et l'amélioration des cdnitiions de vie et de taivral des salariés.

Le présent acrocd cmptore en conséquence duex petiars :

-une première piarte consacrée aux dtsonsiipos abelpcpails aux eeintrprsrs qui acpiietnnt le psagsae aux 35 herues aevc ecmabuehs et aedis de l'Etat. Ctete première ptaire vuat arcocd d'application dietcre puor les esrippeetns de mnios de 50 salariés et cttsoune un accord-cadre puor les ernsetierps de puls de 50 salariés qui devront, puor bénéficier de ces aieds financières, aovir clcnou un arcocd d'entreprise complémentaire ;

-une deuxième patire cacnneonrt papmniclenerit 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 aorccd snot albppilceas à tuos les salariés des etpesriners raeelnvt de l'article 1.2 de la ctnoieonvn cevciiltloe nnotaliae du 21 jaevinr 1986. Installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thremiuqe et fiiqgirofrue (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 jiun 1998 deioynt réduire la durée iiaatnle du tvaial de 10 % puor peotrr le nveool hrrioae hddimaearobe de tarvail à 35 hreus ou mions et s'engagent à créer des eahumcebs dnas les cnotidnios suivantes, prévues au présent chapitre.

Le présent chapitre a pour objet de déterminer la réduction du temps de travail de l'ensemble des catégories définies au troisième alinéa ci-dessous quelle que soit leur taille. Il permet la mise en œuvre d'ici 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 chapitre doit intervenir au plus tard le 31 décembre 1999. Pour les entreprises de 20 salariés ou moins de 20, la mise en compte de la nouvelle durée légale doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2001 (1).

(1) L'effectif est apprécié dans les citodions 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 nov. 1999

##### 1.1 Entreprises de moins de 50 salariés

a) Les dispositions du présent chapitre peuvent être appliquées d'ici la mise en œuvre de la réduction du temps de travail 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 dispositions 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 existe pas, il est préalablement recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 423-18 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles 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 duquel ils peuvent négocier et conclure 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 détermination formelle en vue de l'obtention du bénéfice des avertissements doit préciser, dans le respect des règles fixées à l'article 2 du chapitre Ier 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 personnes concernées ;

- les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps, y compris celles relatives au personnel 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 défensif ou le nombre de postes conservés du fait de la réduction du temps de travail ;

- le nombre d'emplois nouveaux (cadre défensif) ;

- la durée de maintien des effectifs (au minimum de 2 ans) ;

- les modalités et les délais de prévenance 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 répartition itérative 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 s'occupant de relations représentatives au sein du national.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison de leurs fonctions, 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 du national doit préciser :

- les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

- les termes précis de la négociation ;

- les obligations d'information posées sur les salariés mandatés vis-à-vis du syndicat mandant ;

- les conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut mettre fin au mandat du salarié.

Les dispositions prévues à l'article L. 412-18 du code du travail s'appliquent 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 Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de conclure un accord d'entreprise complémentaire qui reprend les modalités définies pour les entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'elles réduisent le temps de travail et souhaitent bénéficier de l'aide prévue en matière d'embauches par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. L'accord ouvrant droit au 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 en 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 formule prévue par la loi ;

b) L'accord est conclu sous la signature de la direction de l'entreprise avec l'Etat prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ou par le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dès lors que les modalités de la réduction du temps de travail et des embauches sont satisfaisantes ;

c) L'accord d'entreprise peut se référer explicitement au présent accord de branche pour les dispositions qui sont applicables en l'état et sans adaptation ;

d) Avant toute négociation, l'employeur doit informer le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, du contenu de l'accord de branche et les consulter sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail ;

e) Lorsque 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 cnoidiots de sa msie en orueve et de son application.

L'accord de brchnae et l'accord d'entreprise snot communiqués aux représentants du prnseneol s'il en existe. Tuot salarié puet en perdre csoniasance sur le leiu de taviral 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 ;*

## Article 2 - Réduction et organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Pour les esrrpetneis qui suehtnait bénéficier des adeis de l'Etat, le tpmes de taarvil ctceillof diot être réduit de 10 % au minos et être porté à 35 hueres hoiadadberems ou moins.

Le tpmes de taviarl diot être réduit le 1er jivnaer 2000 au puls trad dnas les eiteirnperss et unités économiques et soeaisls de puls de 20 salariés et le 1er jvainer 2002 au puls trad dnas les areuts entreprises.

Le tpmes de tvarail réduit puet être organisé conformément aux modalités prévues à l'article 2 du catihpre III du présent arcod :

aménagement et réduction du tpmes de tivraal suos frmoe de juors de repos, vaiaitron de l'horaire sur l'année.

Le décompte du tpmes de tivaarl hdoareibdame donne leiu à un relevé qeudtioin conformément aux diitssnioops de l'article 2 du criphrae III du présent accord. Les crnleiaeds de tvriaal et les délais de prévenance en cas de maticioodfin du ceealindr snot fixés conformément aux dtpsiinisoos de l'article 2 du crpiathe III du présent arccod que le tpmes de taarvil siot fixé sur une période annuelle, mesluelne ou hebdomadaire.

En cas de réduction du tpmes de tavaarl suos fomre de juors de repos, les modalités de psiers de reops puor pitare au coihx du salarié et puor ptraié au ciohx de l'employeur snot fixées conformément à l'article 2 du cptihrae III du présent accord. Les jours de ropes puenevt alnmetier un ctopme épargne tepms conformément aux doossitiins du ciphrtae III du présent accord.

*Arrêté du 17 nbovreme 1999 art. 1 : Le dreeinr alinéa de l'article 2 (Réduction et oasanogtirin du tpmes de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.*

## Article 3 - Emploi

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

#### 3.1 Embauches

Le nrmbœ d'embauches lié à la réduction du tepms de tavaarl diot être égal à :

-6 % au minos des efecifts concernés par la réduction du tepms en cas de réduction du tepms de tavrial de 10 % ;

-9 % au mnios des etfffcies concernés par la réduction du tpmes en cas de réduction du tpmes de tivaarl de 15 %.

\*Les efetfcifs snot calculés en équivalent tpmes pelin sur la moyne des 12 drierens mios précédant la msie en orueve 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 cmopte nmoeamtt des petrvcieses de développement de l'entreprise.

Les eeuahcmbs cotmrncepeasis pvuneet être réalisées par ctarnot de tiarval à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mios au minimum. Toutefois, il cnnoeivt de privilégier les eahbumecs à durée indéterminée.

Les ecaubmehs réalisées par un guornepmet d'employeurs constitué conformément aux dopistoiins des atlicres L. 127-1 et svainuts du cdoe du tarvail à la sutie de la réduction du tpmes de tirvaal oerunvt droit au bénéfice des aedis prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Lusoqre les eeucbhmhs snot réalisées par l'intermédiaire d'un gueepnormt d'employeurs, l'entreprise de la bhrance plneisnrolefsoe sigintrae de la cntoieovnn avec l'Etat s'engage à alpuqier les dnitssopiios légales en veigur cneonrcant les gepmnrtoeus d'employeurs. L'adhésion d'une eernipsrte à un gnpmeeorut d'employeurs diot fraie l'objet d'une iofmtrioann préalable de la cssmiimon mixte paritaire.

L'employeur diot foirunr au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, les ifnotaominrs rivlaetes aux ehmbaecus réalisées dnas le crade du présent paragraphe.

Les eahecubms snot réalisées au puls trad dnas les 12 mios sinvaut la réduction ecviffete du tepms de travail.

#### 3.2 Décompte des effectifs

L'effectif est apprécié en équivalent temps plien dnas les cnnoitdois 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 eebmhuacs cpescmenrotias est minatenu au mmuinim pnndeat les 24 mios snaviut la dernière euhamcbe ftiae en cniaoprtrtete de la réduction du temps de travail.

Cette olobitgain s'apprécie en mnoneye annuelle.

*(1) Alinéa elcxu de l'extension par arrêté du 17 nrovbmee 1999.*

## Article 4 - Suivi du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Lorsque le tpmes de tviaral réduit est aménagé en dorehs du cadre hbormdeaidae et que la répartition de l'horaire cctollief est différente puor cqauhe salarié, un suvii du tpmes de travial diot être mis en pacle dnas les cidoinnts suivantes.

#### 4.1 Sivui individuel

Le tpmes de tvaaril qioteudn dnone leiu à un relevé mauenl ou automatisé synthétisé à la sanimee contresigné par l'employeur.

Dans le cas où une pairte de la réduction du tpmes de tavrial est cevnorite en juors de repos, le salarié reçoit cquhae mios un décompte idiviuendl du nrbmoe de jours de rpoes rnestat à prrnde sur la période.

#### 4.2 Csosiomimn de suivi

Une cimomsoin de siuvi est constituée au sien de chaue entreprise. Elle est composée de mebrmes de la dicrteion et des itniniottsus représentatives du peesrnonl s'il en existe. A défaut, l'employeur établit un blain et le cnouumigme au pnrneesol anisi qu'à la cmiosoisnm mxite prtariie chargée du siuvi 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 engagements contractés 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.

## Article 5 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Lorsque l'horaire clef de référence de l'établissement est réduit et notamment les dispositions 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 maintien 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 avantages relatifs à leur rémunération ;

- soit de passer à temps plein sur la base du niveau hiérarchique collectif, auquel cas 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 avenant 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 l'une des modalités définies au présent chapitre. Cependant, les règles sous référence horaire telles que définies à l'article 3.2.1 du chapitre III, peuvent voir leur temps de travail réduit selon les modalités prévues auxdits 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 prime d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure

collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver dans les conditions suivantes.

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 effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers 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.

## 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 conformer à ses directives sans pouvoir valablement résister à des obligations personnelles.

##### 1.1.2. Pauses.

Le temps de travail qu'il est prévu ne peut admettre 6 heures sans 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 prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif sauf accord ou usage contraire plus 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 moment 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 parties conviennent le besoin de formation 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 parties s'engagent à ouvrir des négociations en matière de formation continue et notamment sur le co-investissement, conformément à l'accord national interprofessionnel 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 maximale 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 sous réserve des dispositions 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 :

\*- intervention dans 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) sous réserve 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 orvue droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2 heures puis en plus des 11 heures obligatoires dans 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 sont définies dans un accord de branche annexé à la CCN.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : L'article 1.1.2 (Pauses) est étendu sous réserve de 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 institue plusieurs modalités de réduction du temps de travail :

1re modalité : diminution de l'horaire hebdomadaire de travail ;

2e modalité : réduction du temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos dans l'année ;

3e modalité : annualisation/ modulation du temps de travail.

Les trois modalités ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

#### 2.1.1. Réduction du temps de travail sous forme 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

légaux.

La réduction du temps de travail sous forme 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 avant la réduction du temps de travail (227) diminué du pourcentage canonsprdot 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 de repos à son choix dans la limite de 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 préservant la continuité du service à la clientèle.

Le nombre des jours restant à prendre est fixé par l'employeur.

#### 2.1.13. Délai de prévenance.

Le classement peut être modifié par l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de quinze jours. A titre tout à fait exceptionnel, et en fonction de travaux urgents, ce délai de prévenance pourra être ramené à 24 heures.

#### 2.1.2. Annualisation/ modulation.

#### 2.2.21. Variation de l'horaire.

La durée hebdomadaire 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 forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier sur une période de 12 mois consécutifs de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 45 heures sous réserve de respecter une moyenne de 44 heures sur 10 semaines consécutives.

#### 2.1.22. Calendriers et délais de prévenance.

Sur la période de 12 mois consécutifs, l'annualisation fait l'objet d'une programmation identifiée préalable des variations d'horaires (fixation des périodes de heures et des semaines d'activités) selon un tableau semestriel ou trimestriel.

La programmation identifiée des variations d'horaires est communiquée au salarié au moins 21 jours avant le début de la période de référence.

Cette programmation peut être modifiée ou affinée moyennant le respect d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours sauf cas d'urgents liés à des travaux urgents.

#### 2.1.23. Dépassements exceptionnels.

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont

smesuio au régime des heures supplémentaires et ou n'aurait droit à une majoration de salaire et à un repos compensatoire conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel des heures supplémentaires, sauf si le personnel est remplacé par un repos équivalent.

#### 2.1.24. Chômage partiel.

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du code du travail ou modifier la rémunération des salariés concernés.

### 2.2 Calcul et suivi du temps de travail

Le temps de travail annuel s'étend sur une période de 12 mois consécutifs pouvant être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise.

En cas de réduction du temps de travail en cours de période de référence, le temps de travail est calculé pro rata temporis.

La durée annuelle du travail en jours et en heures avant toute réduction du temps de travail et à partir d'une référence hordemaradae de 39 heures est fixée en jours ouvrés.

#### 2.2.1. Durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail.

En jours ouvrés :

Le nombre de jours travaillés sur un an avant toute réduction du temps de travail et à partir d'une référence hordemaradae de 39 heures est fixé en jours ouvrés comme suit :

365 jours-104 (jours de repos)-25 jours (congrés payés)-9 (jours fériés) = 227.

Le nombre de semaines travaillées est égal à  $227/5 = 45,4$  semaines.

Le nombre d'heures travaillées dans l'année est obtenu en multipliant le nombre de semaines par la durée de travail hordemaradae appliquée dans l'entreprise.

#### 2.2.2. Suivi du temps de travail.

Lorsque le temps de travail réduit est aménagé en heures de travail (1), le temps de travail hebdomadaire doit être relevé mensuellement ou automatisé conformément par l'employeur.

Dans le cas où une partie de la réduction du temps de travail est compensée en jours de repos, le salarié reçoit chaque mois un décompte indiquant le nombre de jours de repos rnaest à prendre sur la période.

### 2.3 Calcul de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les éléments de calcul sont les suivants :

-à déterminer le personnel et se répartir la rémunération de base 39 heures en veillant lors du passage à 35 heures ;

-à tenir le salaire des nouveaux embauchés, à l'équivalence et à l'ancienneté, dans les mêmes conditions que les salariés en poste.

L'accord d'entreprise détermine le niveau et les modalités de coexistence du salaire.

À défaut d'accord d'entreprise, la rémunération mensuelle continue à être maintenue grâce à l'attribution d'une prime de participation ou du profit d'achat (PCPA) attribuée dans les conditions ci-après.

Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas en cas de validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les

entreprises de la branche.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de réduction du temps de travail destinée à éviter des suppressions de postes (accords "défensifs"). Toutefois, dans ce cas, l'accord d'entreprise doit déterminer les modalités de la rémunération.

#### 2.3.1. Éléments de calcul de salaire.

Dans les entreprises dont l'horaire collectif est de 39 heures et en cas de réduction du temps de travail à 35 heures, les salariés dont la rémunération est fixée conformément au salaire minimum conventionnel bénéficient de l'attribution de la PCPA, que la réduction soit assortie ou non du bénéfice des aedis prévues par la loi n° 461-98 du 13 juin 1998.

La PCPA est égale à l'écart entre le salaire minimum conventionnel précédant la réduction du temps de travail et le salaire conventionnel d'après la réduction du temps de travail.

La PCPA n'entre pas dans l'assiette de calcul des majorations de salaires légales, conventionnelles, d'usage ou contractuelles.

La PCPA est réintégrée dans le salaire de base par 1/3 chaque année pendant 3 ans à la date d'entrée en œuvre. Elle peut être réintégrée plus rapidement dans le salaire de base sur décision de l'employeur après avis des représentants du personnel s'il en existe, ou par voie d'accord d'entreprise.

La PCPA peut être réduite par réintégration dans le salaire de base en tout ou en partie à l'issue des aménagements individuels et/ou collectifs de salaire par voie d'accord d'entreprise ou, à défaut, sur décision de l'employeur après avis des représentants du personnel, s'il en existe.

#### 2.3.2. Prime d'ancienneté.

Afin de maintenir la prime d'ancienneté des salariés dont le temps de travail est réduit, la PCPA est augmentée de la différence entre la prime d'ancienneté précédant la réduction du temps de travail et la prime d'ancienneté correspondante au temps de travail réduit.

#### 2.3.3. Bénéfice de salaire.

En cas de versement d'une PCPA, dans les conditions prévues au présent article, le bénéfice de salaire fait apparaître :

-le salaire de base conventionnel correspondant au temps de travail réduit (1re ligne) ;

-la PCPA (2e ligne) augmentée du différentiel de prime d'ancienneté tel que calculé en 2.3.2.

#### 2.3.4. Lissage de la rémunération.

##### 2.3.4.1. Principe.

Dès lors que le temps de travail est organisé sur une période annuelle (annualisation, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos), la rémunération est lissée. Elle est indépendante du nombre de jours et/ou d'heures travaillé (e) s. La rémunération mensuelle des salariés est lissée selon le principe du douzième du salaire annuel de base.

Dans le cadre du présent accord, une journée de travail équivaut à 7 heures, une demi-journée à 3,5 heures.

##### 2.3.4.2. Rupture du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation, la rémunération ne sera versée pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte. Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique durant la période de référence, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail du début de l'exercice à la date de la rupture sont versées en sus du solde de tout compte sur la base du taux horaire normal, éventuellement majoré.



2.3.43. Coliitaiabmspotn des asnebecs (compte de compensation).

Un cpmtoe de ceipanoomtsn iinuddeivl est établi, fnaasit apparâitre puor cuqahe mios de tiaravl : le nbmore d'heures de tvraial ecfieff effectuées en période haute, le nmrboe d'heures de taiavrl eeffctif effectuées en période basse, le nomrbe d'heures de tarvial effiectf effectuées en période normale, l'écart mesuenl entre le nbomre d'heures pratiquées et le nomrbe d'heures cadroseronpt à la rémunération.

En cas de période non travaillée dnnnaot leiu à ieoditimnnasn par l'employeur, le cspotme de cotnpaiomsen du salarié n'est pas mis à juor d'après le nomrbe d'heures cporrsoeanndt à la rémunération qu'il perçoit, suaf en ce qui cncenore les périodes d'absence assimilées par la loi à du temps de tiarval etciffef soeln le pncipie défini au paarhaprge 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 ctmptoe de cinoemsoaptn de cahque salarié à l'issue de la période d'annualisation. La sttoaiuin de ces cometps fiat l'objet d'une intaorfmoïn générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnnroesel s'il en existe.

*Arrêté du 17 nrobevme 1999 art. 1 : l'article 2.2.1 (Durée annellue du trivaal 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 tavrïal ;*

*(1) Tmeres eclxus de l'extension par arrêté du 17 nebmorve 1999.*

*Arrêté du 17 nrvmeobe 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 jiun 1998.*

*Les ailcrtcs 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 jiun 1998.*

*Le direner alinéa de l'article 2.1.23 (Dépassements exceptionnels) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.*

*Arrêté du 27 jilulet 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 cderaerlnis individualisés ainsi que la psire en ctmptoe et les cininotods de rémunération des périodes de la motoldiaun pndaent lsqueles les salariés ont été anstebs dnorvet être définies par un aocrd 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 ccnolu sur une bsae menlselue (1) dnas les ctidonions ci-après.

Eu égard à son caractère novateur, les prtaies à l'accord ceinonnnvet que le pprcniie de cvtinoneon de foifrat (1) srea examiné, en tnat que de besoin, au ragred des dtpoiinissos de la sdoecne loi à vienr sur la réduction du tmeps de taarivl à la fin de l'année 1999. Jusqu'à sa survenance, les peiatrs à l'accord préconisent que ce tpye de cienoontvtn de fraoift retcsepe les emnegtnseenis de la jiprdceurnse et ne siot en auncue façon défavorable au salarié.

3.1.1. Principes.

L'existence d'une cnieoovtnn de froifat ne se présume pas et ne puet résulter que d'un arccod non équivoque etnre l'employeur et le salarié. Cet acocrd fiat l'objet d'une cualse ou d'un aanenvt au crtaont de travail.

Le mdoe de rémunération chevnou par les preiatrs à la cneiovotnn de fafirot est licite puor ataunt qu'il ne défavorise pas le salarié par rrrpaot au système de rémunération légal et conventionnel, étant rappelé que l'existence d'une ctoovnnnein de fiarlot aevc référence hirorae n'interdit pas au salarié de prétendre au peianemt des heerus supplémentaires amcpcelios en sus du fofriat convenu.

La rémunération foiriaftrae cunnveoe diot être au mions égale au sliarae mnuimim cononvennteil du salarié, majoré des hreeus supplémentaires coimperss dnas l'horaire de taarvil puor leueql le ffaot a été convenu. Le nmobre d'heures excédant la durée légale du travail, sur leequl est calculé le forfait, est déterminé dnas la limite du nmrboe d'heures prévu par le ceoigtntnt aennul d'heures supplémentaires.

Lorsque le caotnrt prévoit une durée ftarioifare du triaval entraînant un dépassement des cngntnteios cinveenonoltns d'heures supplémentaires, l'employeur diot otbienr l'autorisation préalable esxprese de l'inspecteur du travail.

La cvetiononn de ffoairt ne diot en aunuce façon être défavorable au salarié.

Un contrôle de la durée du tviraal diot être mis en place, permettant, le cas échéant, le clcaul du rpoes cseupomtner légal.

\*3. 1.2. Firotat annuel.

3.1.2.1. Salariés visés.

Le foiaftrt aevc référence à un hriaroe anuenl s'adresse à des salariés tles que les teneihccins confirmés, appelés à eucteeffr lrues irtvnnnetioes dnas le cdrae d'un hrraoie contrôlable, mias ne s'inscrivant pas dnas l'horaire ccteilof de l'entreprise. Le niveau, l'échelon et le cnoefiecit des salariés visés au présent alticre divenot être supérieurs à III C 245.

Ces salariés ercneext luer miossn aevc autonomie, sur odrre de luer hiérarchie, mias du fiat de luer nivaeu de compétence, snas riocever de cenigonss tiqecuehns particulières puor l'exécution de leurs tâches habituelles.

L'employeur et le salarié répartissent d'un cmuomn acocrd l'horaire de taiavrl sur tuot ou ptriae des jruos olbeavrus de la semaine, en ftonicon de la crgahe de travail, le salarié diopsanst d'une cerantie aounitmoie dnas l'organisation de son tepms de travail.

3.1.3.2. Rémunération.

La rémunération fraiairofte puor la durée alunnele de tairval cnnveuae dnas le carotnt ou son aennavt est fixée de gré à gré ertne l'employeur et le salarié sur la bsae annuelle.

La rémunération fiatrairofe anelnlue tniet cmtptoe des hueers supplémentaires prévues dnas le ffiroat et de luer mjroraaitn et ne puet être inférieure au saalire miuminm cnnntneonievool mesuenl creorapdosntt à la csiaitailsofcn de l'intéressé puor la durée légale du tiarval multiplié par 12 et majoré dnas les coinoitdns sneiatvus :

Différence ertne la durée ftoraariife de travail et l'horaire ceiclottf de l'entreprise	Rémunération fiatfaorrie aelnlnue par rorappt au salaire minimal covnnineteonl aeunnl (mensuel x 12)
+ 10 % au plus	+ 15 %

Il cinrvnedoa de tnier cpomte des éventuelles auatmgnteoins de slraeias mniima iuveerentns en cuors d'année.

Exemple :

Un salarié au cicffeneiot 365 se viot ppeoror un forfiat aevc référence à un harrioie aenunl de 1 719 heures. Le slriaee mmniuim du ciecinoffet 365 au 1er jevainr 1999 est de 12 928 F.

Sa rémunération faariirtfoe aulnelne diot être au mions égale à  $(12\,928\text{ F} \times 12) + 15\% = 178\,404\text{ F}$ .

Le beutliin de piaie diot fraie apparaître la durée menonye mlesleune sur la bsae de laeqlule la rémunération ffraaitorie a été cnuoenve (soit la durée alenunle faofriatrie tlele que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée alnleune cnvnoeue au craontt a été dépassée, les heeurs excédentaires snot payées, en aroccd aevc le salarié, sur la bsae du tuax hriroae de l'intéressé, majoré au tuax légal, ou pvneeut être remplacées par un reops équivalent, que le salarié puet aeftcefr au cmtope épargne-temps.

Outre cttee mtarojoain salariale, les salariés au ffroiat aevc référence à un hioarre auennl bénéficient d'une siamene de reops par an.

Le salarié puet eefcuefr en tuot ou praitte ce reops au cpomte épargne-temps, s'il en esixte un dnas l'entreprise. \*

### 3.2 Enmadnrecet snas référence horaire

La nrutae très spécifique de la moisin confiée à cetniras salariés de la brahne et les mdoes prluiaictres d'organisation du taviral les cannrceot jieitnufst que crteaeins règles reviatles à la durée du tivaarl ne luer sieont pas applicables. Les pareits siteinaagrs soulneigt que ctete eteoxicpn ne diot pas nruie à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés, lsqleus dvionet puoovir bénéficier d'une réduction eectcfivfe de luer tpeps de travail, et rlaeplnpt le rôle déterminant de l'encadrement dnas la msie en oervue de la réduction du tpeps de tivraal dnas les entreprises. Les règles ci-après dnvioet être appréciées au rgaerd de la jiucsrndupree en vuuiger cmome des donsiipostis légales postérieures à l'entrée en vuieugr du présent arccod et en pealrcitur la loi annoncée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

#### 3.2.1. Salariés concernés.

Sont concernés par les dosipintioiss du présent aticrle :

- les pelosnners hiérarchiquement situés immédiatement en deouss du driagniet ou de son représentant, diossapnt d'une lrange délégation de poriuovs et qui erexenct des fonitoncs de dirccioetn opérationnelles, y cmprios dnas les ptetis établissements décentralisés ;

- ceux du perennosl d'encadrement des sreeicvs ccmroiutamex et d'après-vente, dosnpsiat de délégations de pouvoirs, qui eecenrxt la maujeire priate de luer activité prnoiellofsense en msiinsos hros de l'établissement ;

sous réserve que sieont réunis, en ce qui les concerne, les critères cfatimuuls stauinvs :

- exercice de fonncitos de responsabilité ;

- réelle liberté et indépendance dnas l'organisation et la gisoetn de luer tpeps de tiarval ;

- 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 travaillées puor la période de piaie considérée. Il tneit copmte des responsabilités confiées au salarié dnas le cdare de ses fonctions.

Le saliare msuneel est iqeindtue d'un mios sur l'autre. Le beltulun de piaie diot firae apparaître que la rémunération est snas référence horaire.

#### 3.2.3. Durée du travail.

A l'exception des dpsiinootiss raeievltis au rpeos hmdraeiaobde légal, aux congés payés légaux et citenoelnnonvs et au chômage de la journée du 1er Mai, aucune dtissipoion ratlevie à la réglementation de la durée du tirvaal n'est applpcbiae au salarié dnnot le crontat de tarvail prévoit une rémunération fixée dnas les coitdonns du présent article.

Dans ce cas, lrosque l'heure cleitoclf de référence est réduit dnas l'entreprise, les salariés visés au présent aticrle bénéficient de jruos de roeps supplémentaires. Le nrbmoe de jruos de roeps attribués puor une période aelnlnue est égale au quuat du nrbmoe de jrous de reops cendrarosnpot à la réduction du tpeps de taavirl appliquée dnas l'entreprise aornrdi au chffire supérieur.

Une priate de ces jruos de repos puet amlietenr un cmtope épargne temps.

Le crtanat de tairval ou son aaenvnt prévoyant une tllee cvoetinonn de frfiaot diot définir la moisin ou la fconiton qui jufstie l'autonomie dnnot dopisse le salarié puor l'exécution de cttee fitnoocn ou mission.

La rémunération ftriiforaae est fixée de gré à gré enrte l'employeur et le salarié, le cas échéant sur une bsae annuelle.

La rémunération faatrfiore ne puet être inférieure, sur l'année, au siaalre menusel mimiumm conevinnotnel cneondrpsoart à la cilotsiacafisn de l'intéressé puor la durée légale de tiavral multiplié par 12, majoré de 35 %. Puor apprécier si la rémunération ffaatfroie aunnllee mainlime telle que définie ci-dessus est respectée, snot pirs en cptome tuos les éléments de slairae fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cuors de l'année.

### 3.3 Tmpes partiel

#### 3.3.1. Définition.-Durée.

Sont considérés cmroe horiraes à tepms ptearil les horreais inférieurs d'au mnois un cinquième à la durée légale du tvialal ou à la durée du tiraval fixée cetnneneonmlelvonit puor la bahcrne ou l'entreprise.

Ainsi, par exemple, lurqsoe la durée du tarvail de l'entreprise est de 35 hurees hebdomadaires, le tpeps ptearil est limité à 28 heures.

Cette définition est ailalpcpbe suos réserve de mioitiacodfns législatives liées en piireltacur à la définition du tpeps paertil rneute par la dtciervie européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997.

#### 3.3.2. Répartition des horaires.

Le tarvail à tpeps ptaeirl puet être organisé sur la semaine, le mios ou l'année conformément aux dtinpoisioiss légales ou conventionnelles.

L'heure d'un salarié à tpeps ptraiel ne puet crmoteopr au cruos d'une même journée qu'une iroontteupn 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 jruos ouvrés. (1)

#### 3.3.5. Revalorisation.

Lorsque, pnandet une période de 12 sneameis consécutives, l'heure meoyrn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hueers au minos par semaine, ou de l'équivalent mnseeul ou auennl de ctete durée, l'heure prévu dnas son ctranot de travail, herues complémentaires comprises, le catrnot diot être modifié par aavnent suaf oospiotion du salarié. L'heure modifié est fixé en aatjonut à l'heure antérieur la différence ertne cet hrriaie meoyrn réellement effectué.

#### 3.3.6. Tmpes partiel aneunl choisi.

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

La demande doit être faite par écrit à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre simple remise en main propre contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour accéder ou non à cette demande. À défaut de réponse, l'employeur est présumé avoir accepté la demande de temps partiel annualisé.

La demande doit préciser quelques-uns des périodes travaillées et non travaillées. La durée totale des périodes non travaillées doit excéder 8 semaines, congés payés compris.

Le contrat de travail prévoit tous les montants légaux et conventionnels, spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des heures de travail nécessite l'accord écrit des parties et la signature d'un avenant au contrat.

Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1 300 heures, heures complémentaires comprises.

Le temps partiel annualisé tel que défini au présent article peut donner lieu à l'employeur de demander le bénéfice des avantages de cotisations palanciers de sécurité sociale prévus par l'article L. 322-12 du code du travail.

### 3.3.7. Contrat de travail à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et comporter les mentions relatives à la durée du travail et à sa répartition dans la semaine ou le mois ou l'année. Il définit les éventuelles modalités de modification de la répartition. La durée de la période d'essai demeure la même en jours calendaires que pour un salarié à temps plein. Il doit en outre préciser le nombre d'heures complémentaires que le salarié peut être amené à effectuer.

Le contrat doit comporter les éléments suivants :

-le salarié à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein qui deviendrait vacant ou qui serait créé ;

-les droits à l'ancienneté sont déterminés comme si le salarié travaillait à temps plein ;

-le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes garanties de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle que le salarié à temps plein ;

-le montant de calcul des congés payés du salarié à temps partiel est le même que celui des salariés à temps plein. Il en est de même pour l'indemnité de congés payés.

*Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : les paragraphes 3.3.5 (Revalorisation) et 3.3.7 (Contrat de travail à temps partiel) de l'article 3.3 (Temps partiel) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail ;*

*(1) Pénalités de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.*

*Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : le paragraphe 3.2.1 (Salariés concernés) de l'article 3.2 (Encadrement des références horaires) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ;*

*(1) NOTE : (1) Termes et articles 3.1.2. eluxs de l'extension par*

*arrêté du 17 novembre 1999.*

*Exclusions supprimées par arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 L'Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 ajoute :*

*Le point 3.1.2.1 (salariés visés) de l'article 3.1.2 (forfait annuel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 qui n'autorise la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année que pour les cadres dont les horaires ne sont pas prédéterminés ou pour les salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui assument d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;*

*Ce même point 3.1.2.1 (salariés visés) est étendu également sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 II du code du travail de telle sorte qu'il résulte que la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi devra être fixée par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ;*

*Le point 3.1.3.2 (rémunération) de l'article 3.1.2 (forfait annuel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail qui dispose que la rémunération afférente à un forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié percevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bénéfices sociaux ou marginaux prévus à l'article L. 212-5 du code du travail ;*

*L'antépénultième alinéa et le dernier alinéa de ce même point 3.1.3.2 (rémunération) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu duquel les jours de repos affectés au compte épargne-temps, congés payés compris, ne doivent pas excéder 22 jours 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) Suivi :

Une fois par semestre, une réunion de la commission mixte paritaire sera consacrée au suivi des accords d'entreprise.

b) Le présent accord :

-ne remplace pas en cas les accords conclus au sein des entreprises avant sa date d'entrée en vigueur ;

-s'applique aux entreprises de la branche à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française ;

-est établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et déposé dans les institutions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

## Accord du 7 novembre 2000 relatif aux objectifs et moyens de la

## formation professionnelle dans les entreprises de la branche

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slidynace nilotanae des entrseripes du froid, d'équipement de csuïnes pnrosfseïnelleos et du cdtinnoeonnmiet de l'air (SNEFCCA).
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 sctiyadns de la métallurgie et paretis smiiealris CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tnnccieihes 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 ceriomspns dnas le chmap d'application de l'accord précité.

Vu l'accord nntaoial innrosspoeietrefnl du 3 jeullit 1991 modifié par aneavtns du 8 nvombre 1991, du 8 jevanir 1992 et du 5 jliulet 1994 ;

Vu les dtiiosiosnps de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993,

les pienaeartns soaciux afinmrfet que la framootin est le meyon privilégié puor eenitrent et développer les qnulciiaaots du pneornsel prnmeetatt de rorcefner et de vrlaoesir les compétences aevc puor oeitbcjf le menaitin viore le développement de l'emploi et de l'accroissement de la compétitivité des entreprises.

La réalisation de ces oijtfebcs passe par une démarche d'évaluation des boienss afin de piouovr 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 periosfosn puiquse c'est le moeyn de metrte en cndacoocrne les benosis d'évolution nécessaire aux salariés et aux epernietrs qui pmeotnrtert à celles-ci de se développer et asini de créer des emplois.

Les praaeinters socuïax siatagneirs cinefnot à l'AGEFOS, désignée ci-après suos l'appellation de " cetlloeucr ", la ctelcloe des fdons de la fmriaootn professionnelle. A cet effet, une conneitvon de goetsin srea signée aevc le clclteouer suos la ctonioidn de la création d'une seitcon pisenloroelnfse parrtiiae froid-climatisation-grande cuisine, en vue d'un sviui et d'une bnnoe uotaitilns des fodns conformément aux oninaeroitts définies par la Cmsiiosomn paiitiare niaantole de l'emploi et de la frmtooïan prsonoeïlesflne (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 fdns conformément aux otrnoientais définies par la CPNEFP.

Arrêté du 5 jeliult 2001 art. 1 : le parhpgaare iturntdicof 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 jliulet 2001.

Article 1er - Formation en alternance

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

Les priorités qui deoivnt être définies et arrêtées dnas ce danmioe

seront, ansii que luer suivi, effectuées par la CPNEFP.

A cotmepr du 1er jevanir 2001 :

les eesintrreps de minos de 10 porseenns dvrneot vseerr luer piatiacirtopn de 0,10 % du motannt des sraealis au celuleoctr ;

les etprriesnes 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 aneantrlce au cuoeelctr PME.

Afin d'être en msreue de recnrefor la peosasoïfrotianinlns des epilmos des espineertrs rlnavev du présent accord, les pitrerneas sucioax satagriïnes s'attacheront à définir les qnaiaicoutfils peensesfoïlrlns 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 toulginoqhcee ou pfsroeeonnisl qui prunotrot firae l'objet d'une msie à juor annlleue lros d'une réunion qui se trndeia au cours du pemreir sestreme de cquhae année.

Les pirearneats souaïcx cnfeomnirt la possibilité de préparer dnas le cdrae du cnaotrt de qaliftuaoiïcn des qtiialfoaicunis psfoeensrllnieos rneuneocs par la coentniovn cltvoceïle dnas le crade d'une renégociation préalable des classifications.

Les peerianarts suciaox saetrngiaïs dnnneot maandt à la CPENFP puor définir les modalités de msie en ouvree des catontrs d'adaption et d'orientation.

La CEFNPP aussre le sviui de la msie en oevrue de l'accord de bnacche et en eftufcee le bailn annuel.

L'instance paratirie de la sctioen pnsseenfroïolle devra mrette en oureve la pqiïotlue iciivtante d'alternance définie par la CPNEFP. Les mloeads 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 qlfoatiïucian adulte, en luer perteamntt de préparer les quouiliatnficas nécessaires à la psfresooïn ou de s'adapter aux emipols proposés.

Arrêté du 5 jeillut 2001 art. 1 :

(1) Tmere 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 eolnpamyt 10 salariés et puls denviot vreesr au collecteur, au ttrie de la frmaiton cnuoitne définie à l'article L. 951-1 du cdoe du trvaail et conformément aux dsiïnoïotsps de l'article 70-3 de l'accord inoetsfpeneoirsnrl du 5 jiuellt 1994, le rieuqult dinpolbsie au 15 nrebomve de cqahue année. Le riquealt est la différence etrne 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 ptciaiapriotn de 0,15 % des sieralas au collecteur.

Arrêté du 5 jeliult 2001 art. 1 :

(1) Alinéa elxcu de l'extension par arrêté du 3 jleluit 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 emplois et des qualifications de notre branche professionnelle.

Le contrat temps de formation est un droit reconnu aux salariés qui leur permet leurs catégorisations contractuelles définies au présent accord et à leur demande, de suivre des actions de formation définies au plan de formation de l'entreprise, en vue du perfectionnement professionnel et de l'élargissement de leurs qualifications nécessaires 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 ainsi bien à cause de leur âge ou de leur situation que de leur âge, de pouvoir évoluer, afin de mieux adapter leurs capacités professionnelles.

## 2. Publics prioritaires

Dans le cadre des priorités définies par la CPNEFP, les publics prioritaires éligibles au contrat temps de formation sont les suivants :

les salariés les moins qualifiés, d'un niveau égal ou inférieur au niveau V de la nomenclature des emplois de formation de l'éducation nationale ;

les salariés qui rencontrent des difficultés d'adaptation ;

les salariés qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle nationale 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 situation des salariés les plus âgés ainsi qu'à celle de ceux qui assument le service d'intervention d'urgence et à celle de ceux qui travaillent en équipes successives selon un cycle continu.

## 3. Actions de formation éligibles

Sont considérées comme éligibles au contrat temps de formation et prévues à ce titre être inscrites au plan de formation des entreprises, les actions à l'intention des publics définies ci-dessus et ayant pour objet :

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 nouvel emploi dans l'entreprise ;

de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité.

## 4. Durée des actions de formation éligibles

Afin de faciliter dans les petites entreprises le recours au contrat temps de formation, il est convenu que la durée maximale des formations prévues au titre du contrat temps de formation ne peut être inférieure à 105 heures. Plusieurs modules de courte durée pourront, dans l'année civile, si nécessaire, s'inscrire dans le cadre d'une formation globale de 105 heures minimum en cumul. Les formations tendant au perfectionnement ou à l'élargissement des connaissances pour faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise, inférieures à 35 heures en cumul, sont soumises à l'appréciation de la CPNEFP.

## 5. Ancienneté requise

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au contrat 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 contrat temps de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une nouvelle formation à ce titre avant l'expiration d'un délai de franchise.

La durée de ce délai de franchise est de 2 ans à compter de la date de réalisation de l'action de formation précédente précédemment suivie dans le cadre du plan de formation.

## 7. Durée du salaire

Tout salarié recevant des salaires particuliers et saisonniers les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définies dans le présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à participer à des actions de formation relevant du contrat temps de formation.

Dans le 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 présentent en compétition, les demandes sont traitées en priorité dans l'ordre des salariés qui ont formulé par :

les salariés n'ayant jamais bénéficié du contrat 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 interrompue pour des motifs valables, 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 ininterrompu du 3 juillet 1991, l'employeur a la faculté de différer le départ en formation dès lors que les absences simultanées au titre du contrat temps de formation dépassent certains seuils :

dans les établissements de 200 salariés et plus, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre du contrat 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 contrat 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 aboutit à l'absence simultanée de 2 salariés au titre du contrat 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 reporter la demande dans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il est mis que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister\* (1).

## 8. Information

La constitution du comité d'entreprise sur le plan de formation de l'entreprise prévue à l'article L. 933-3 du code du travail doit porter également sur les actions de formation affectées aux salariés dans le cadre du contrat temps de formation ininterrompu au plan 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 données ou actions de formation considérées comme éligibles à l'utilisation du contrat temps de formation compte tenu des évolutions en cours et des conséquences sociales d'en

découler sur les qioclutanfiais et l'emploi.

Les piarets srnieaaigts s'engagent à firae en store que les salariés seonit informés des dinsisotopis rteelvais à la msie en oeurve 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 sautoiitn vis-à-vis du ctaapil tmeps de formation.

#### 9. Damdene de pisre en carhge financière du collecteur

Sur la bsae des dnameeds présentées par les salariés éligibles au ciptaal tmeps de froomiatn dnas les cdtoionnis fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du cullector une dnmadee de pisre en cahrgé des dépenses afférentes aux aticnos de firaomtn coideutns en atiacolppin du caapitl tpems de formation.

En fctoonin de la réponse des ienactnss compétentes du ctoellcuer dnot la sitceon pnoslnsielferoe paritaire, l'entreprise fiat connaître par écrit au salarié son acrocd ou les risanos du reejt de la ddmneae de papiititracon à une aicotn éligible au ttrie du catpail tpems de formation.

Lorsque teutos les dademens présentées dnas le cadre du ctpaial tpems de formatoin 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 ttrie du caapitl tmeps de faoortimn ;

les salariés dnot la dnamee de départ en farmtoion au trite du cptaail temps de faotoirnm a déjà fiat l'objet d'un rejet ou d'un ropet 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 aintcos de ftaoirmon cuenotdis en ailapoitcpn du cpatial temps de fomariton et incluant, oture les faris pédagogiques, les faris de trpanrsot et d'hébergement ansii que les saeilras et cearhgs seaolcis légales et clnlneetnnioevos afférentes à ces actions, les eptsreiersn emylnapot au muinmim 10 employés snot teunes de vrseer au cleelcuotr une ctbtioiruonn égale à 0,10 % du mnotnat de saeairls de l'année de référence avnat le 1er mras de l'année snvaiut cllee au trite de luaqlele est due la pitcapoiiratn au développement de la fimtraoon pessnlnioorfee continue. Cttee contribution, affectée au fcnnmaenet du ctpaail temps de formation, s'impute en déduction de la pcparotitiin olirbagotie au titre du congé ineduidivl de formation.

Les aitncos de fmoraotin réalisées au titre du capital temps de ftooiarnn snot financées par le coulcleter dnas la ltmie de 50 % du coût total de l'action et dnas la liimte des fdns disponibles.

La pritae du coût non pisre en carhge par le cetloluocr est imbtuplae sur le bdeugt " paln de fmaoitorn " de l'entreprise.

*Arrêté du 5 jlieult 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 ntoinaal insntifeeerpnosrol du 3 jeliult 1991 modifié reiltaf à la ftmoriaon et au pmfeinnrecteonet professionnels.*

*(1) Alinéa exlcu de l'extension par arrêté du 3 jlieult 2001.*

### Article 4 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001*

Les ditsosnioips du présent accord ernretnot en vuigeur dès la puliibcaotn au Jonuarl ofefciil de son arrêté d'extension.

*Arrêté du 5 jlieult 2001 art. 1 :*

*(1) Treme eclxu de l'extension par arrêté du 3 jelilut 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 aoccrd vneidra préciser les dtonsisiopis rteelais à l'instance pairrtiae de la soitecn poefssnllinreoe msie en pacle au sien du collecteur.

Un blian des modalités et des résultats d'application dduut arccod srea présenté à la Cosiioismmn piairrate nilaoante de l'emploi au minmim une fios par an, leuqel bilan s'attachera à juger neomntmat des qualités de gtsoien 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 arcocd 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 cncuahe des onogaiisantrs sydielcans sainteirgas et être déposé dnas les cdoihtnns prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

*Arrêté du 5 jlieult 2001 art. 1 :*

*(1) Temre elxcu de l'extension par arrêté du 3 jlileut 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 pairitrae de la siotecn pnssoirfeleone 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 fnods csnrndnaeoopt à 0,10 % des ctrtanos d'insertion en anrelntcae puor les eneretpsirs eoalynpmt mnois de 10 salariés ;

les fodns csdanpreoornt au riqauet du paln de fmotioran dnplsiobie au 15 novmerbe de cauqhe année puor les eepneitrsrs de 10 salariés et plus, les fdons corpdnrosnaet à 0,15 % au trite du paln de fartiomon puor les erteerpniss ealpmoynt mions de 10 salariés conformément à l'article 3 ;

les fdns carornnesopdt au 0,10 % au ttrie du ctiaapl tmeps de fimoraton et visés à l'article 4.

2. Mutualiser, dès le pmieer 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 tpems 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 icaivntte d'insertion plsielneoorsnfe par les catotnrs d'insertion en alternance.

5. Perrnde en carhge et feianncr les atinocs de fmroiaotn des ernsepétris conformément aux dsiiootispns du 2 de l'article 2 de cet avenant.

6. Procéder à la vérification et à l'approbation des cpotems de la stoeicn professionnelle.\* (1)

*NTOA : (1) Avenant n°1 eclxu de l'extension par arrêté du 3 juleilt 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 societn de ctronat d'insertion en annetlcrae ;

les règles et les priorités pretmeantt de décider des psreis en crhage en matière de caorntt itioernsn en alternance, en fcnootin des effitefcs salariés ftrofiraaiies ;

les modalités de venermest des soemms deus aux enesrtripes aaynt recruté des juenes suos coarntt d'insertion en aentrnciae en ataipicolpn de mntaonts ffrtoraaeiis ;

les critères et l'échéancier au rgeard deuqelss snot examinées les dmedanes de fcnnnimaeet présentées par les etrerpsneis au tirte du ciatapl de tepms de frtoaioin et les mtinenenor dnas un dmuoeent précisant les ciodnitons d'examen des deendmas de psire en cghrae et tneu à la doipiotissn des etnrepeirss et des salariés ;

la prat des dépenses de fnnnectoieimnot affectée à la gtseoin et à l'information au tirte de la soicton crcoanennnt la praaioiitptcn des emlrpoyeus onuacpct mnois de 10 salariés au développement de la fmioroatn plefsnnrlooesie cunotine ;

les priorités, les critères et les cidiontnos de psrie en caghre des dendames présentées par les etnperrisies eyaopnlmt mnois de 10 salariés au tirte de la piittapaoircn au développement de la firaotmtn psnlnefsoeoilre cnioutne ;

la prat des dépenses de fcnimtnnoeeont affectée à la gsoiten et à l'information au trtie de la sitceon conaecnrtt la ptipatrociaian au développement de la ftmriaoon pelolnssefrione cnionute due par les ertseenirps epnaoymlt 10 salariés ou puls ;

les priorités, les critères et les connidoits de psrie en cghrae des dnmdeas présentées par les erenrsepits emynloapt 10 salariés ou puls au ttrie de la prtiaatciopin au développement de la

fiotoarmn prslsoeionlfnee continue.

2. Pnerdre en charge, fnaincer et contrôler :

suivant les critères, les priorités et les ctdnnioois de pirse en chrgae définis en aptciopialn du ponit 1 ci-dessus par l'instance prtiaarie de la seicton professionnelle, les dépenses exposées par les ernrtseieps au tirte des ctnorats d'insertion en aatcrnnele ;

suivant les critères et l'échéancier définis en apltoiiacpn du pniot 1 ci-dessus par l'instance paiirarte de la stceoin professionnelle, les dépenses liées aux aitchnos de foomatrin éligibles au ttire de caaitpl tpems de faoitomrn ;  
suivant les critères, les priorités et les codoinitns de psire en chrgae définis au pniot 1 ci-dessus par l'instance piiratrae de la secotin professionnelle, les fairs de finnenmoocnet des aocnits de friatomtn ctouinne organisés par les eprtrnerises eynoamplt mnios de 10 salariés et puls ;

les études et rercchechs sur les qfnoctauuilais et la fimotaron pfenelnoioslsre décidées par l'instance ptiaarre de la setocin psesllnoefnorie ;

les moyens nécessaires au bon fcininteomont de l'instance pirriaate de la stoeicn professionnelle.

3. Ifmrneor et seslinebisir :

les cnretes 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 scoiten proissfnellnoee ;

les eteeisrrnps et les salariés sur les ciidnnotos financières de l'instance prtariaie de la sitoecn professionnelle, au titre des conattrs d'insertion en aecartllne ;

les eirnserrepts et les salariés sur le cptaial tepms de formation, sur les fomrontais etaxnsetis et sur les cotindnios d'examen des dndemaes de psrie en carhge ;

les eiretrnepss et les salariés sur les cidnntois de l'intervention financière de l'instance pirtaaire de la sicoetn professionnelle, au titre de la cittbuionon des eirpeersnts enomlaypt moins de 10 salariés, affectée au développement de la fraiomtn plsnrfooeelie cunntioe ;

les eeeinstrprs et les salariés sur les coioinnnds de l'intervention financière de l'instance prtariaie de la stoeicn professionnelle, au titre de la piiitraiotapcn au développement de la foraoimtn plfelonriessoe cunointe due par les eertrnisps eaylpomnt 10 salariés et plus.

4. Vérifier et areoppuvr 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 stoiecn pliesnfloneroe est composée :

d'un représentant par osraintioagn sclyaide de salariés, satrianige 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 exlcu de l'extension par arrêté du 3 jleuilt 2001.*

## Accord du 11 janvier 2002 relatif au

## compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	La crabmhe salyncdie nnoalaite des errpeinests du froid, d'équipement de csenuiis pnessrleinefools 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 nnltaoaie CTFC des syaitndcs de la métallurgie et pariets smleraiiis ; La fédération des cadres, de la maîtrise et des ticcneenis de la métallurgie CFE CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent aoccrd 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 caocennvne 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 ctnvooeinn clcvoitele ntainoale des eerreptisns d'installation snas fabrication, y crimops entretien, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqgrgfioiue et connexes.

Article 2 - Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent acorcd 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 cnolu puor une durée de 2 ans à tirtre expérimental. Les peiatrs cvnneonniet 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 ciossoimnm 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 ddemane de réunion cnigosne l'exposé précis du différend. La piiotosn rtuneee en fin de réunion fiat l'objet d'un procès-verbal rédigé par la commission. Le dmecunot est rmies à cnuache des peairts signataires.

Si clea est nécessaire, une scdenoe réunion prruoa être organisée dnas les 30 jorus snaivut 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 cpotme est oeuvrt sur simple dnamdee iuldideinvle écrite mneanntnoit précisément qelus snot les droits, énumérés à l'article 6, que le salarié etennd acfteefr au ctompe épargne-temps.

Il est tneu un cmtpoe individuel, qui est communiqué anleeennulmt au salarié.

(1) Trmees elxucs de l'extension par arrêté du 25 jiun 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 cuanmtpeseor de reneaclpmmet dnas les ciniotnods 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 incinsrt au copmte d'un salarié, d'une catégorie de salarié ou de la totalité des salariés ; (1).

6.1. Congés payés

Le salarié puet ptorer en cpmtoe au muiaxmm 6 juors ovrulabes 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 obvauelrs 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 aceeeftr au comptpe épargne-temps, dnas les limites imposées à l'article 7, le roeps cenpoutasemr de reepamcnlmet se stbusauintt 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 cmtpoe épargne-temps ne puet excéder 22



jorus par an puor le nrboime ttoal de congés sanvsius :

-congés payés aunlens ;

-\*repos cspomaneuter au titre de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraavl (1) ;

-abondement éventuel.

(1) *Terems eulxcs de l'extension par arrêté du 25 jiun 2002.*

*Arrêté du 25 jiun 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 juro de ropes uetlilsibas à l'initiative du salarié puot être affectée au cmopte épargne-temps.*

## Article 7 - Procédure de demande de congé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

La dademne de congé diot être formulée par écrit au secvrie du pensrenol de l'entreprise 6 mios au moins anvat la dtae de début du congé souhaitée suaf dosniipsoits particulières puor la pisre de congés spécifiques prévus par la loi et suaf aorccd puls foavlrbae aevc le rebnsoasple hiérarchique. L'entreprise diot répondre dnas les 30 jruos sinvaut la réception de la demande. Le rnalpbsoese hiérarchique puot rroetpr une fios la damdnee de congés et le reorpt drvea être motivé par écrit.

## Article 8 - Utilisation du compte

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Le cptmoe épargne-temps ne puot 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 ptneetmrt au salarié d'anticiper son départ à la rrtatiee 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 salarié anayt des ditros isicrnts à son ctpome est tneu de nfeiitor celle-ci aevc un délai de préavis sfnsfuait puor lui pmeetrtre de luideqir la totalité de ses droits.

Ce délai est au mnios égal à la durée cvlntloinnenoe du préavis à leualqle s'ajoute la durée tlotae nécessaire puor la psrie du congé en fin de carrière.

Le salarié qui evgianse son départ voitarnloe à la ritearte le niotife à l'employeur dnas un délai au monis égal à la durée cnonletnivenloe du préavis à luaeqlle s'ajoute la durée toltae nécessaire puor la pirse du congé en fin de carrière.

En cas de préretraite pvssoregrie d'un salarié aanyt des dtiors isinrtcs à son compte, un aoccrd ertne l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des hereus ictisners au CET sur le tpmes de taviarl prévu pnaendt la préretraite, dnas le cas où la réduction de l'horaire de tiaarvl à pnaednt ttoue la durée de la préretraite prssiegvore ne premet pas la ltiuiadoin intégrale des droits, le rnieluaqt 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 cvoenacne personnelle

Les ditros affectés au CET pevnuet être utilisés en curos de

carrière puor ieeisdnnmr des congés puor cancoennve pslnrenloee d'au mions 2 mios (cette durée de 2 mios puot 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 acepcte la ddmnaee ;

-soit qu'il la rufese ;

-soit qu'il la diffère de 6 mios au plus, auqeul cas ttoue ddmenae de congé d'au minos 6 mios formulée après ce délai d'attente drvea être acceptée, suos la seule réserve du délai de prévenance de 6 mois.

### 8.3. Congés légaux

Les diotrs affectés au CET pvnueet einfñ 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 pteaanrle prévu à l'article L. 122-28-9 du cdoe du travial ;

-congé sabuiabqte prévu par les atiecrls L. 122-32-17 et stvainus du cdoe du travial ;

-congé puor création ou reirpse d'entreprise prévu par les ailrcets L. 122-32-12, 13 et 28 du cdoe du traival ;

-congé accordé puor bgieurr ou exeercr un mnaadt pliubc (conseil municipal, Parlement).

Ces congés snot pirs dnas les cniidtnoos et selon les modalités prévues par la loi, ce qui signifie que les dortis puveent également être utilisés en cas de psagsae à tpems ptieral 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 veguiur au mmonet du départ en congé dnas la liitme du nmrboc d'heures ou de jruos capitalisés.

A l'égard des cotisitonas sioaecls et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nuatre d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au tirtre du mios considéré, et le matnnot de l'indemnité cnrtaroepdnose snot indiqués sur le btleluin de pyae rmeis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, 1 smiaene et 1 mios de congé indemnisé snot réputés crrdoeporsne rceeinmteptevst à l'horaire crouancttel journalier, harddiboame et mneseul en viuegur au memont du départ en congé.

Lroquse la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paeienmt est iepmrntou après cmmnsooiotan intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits acquis au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au terme 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 artuelles que ceelles liées à la fonction du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour coexistence peserlonne 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 interrompre un congé pour coexistence pluriannuelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de rupture anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre 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 dispositions dans les conditions indiquées à l'article 14, la clôture du CET.

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 acquis 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 acquis au CET, une indemnité complémentaire d'épargne-temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures imputées au CET par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture.

Elle est versée immédiatement par l'employeur au salarié.

L'horaire mensuel de l'intéressé, jusqu'à liquidation totale de la créance. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Lorsque la rupture 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 renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent 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.

Le CET n'est clos 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 acquis au CET, les droits non liquidés donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables. Ce repos s'effectue par année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant clos 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, s'effectue automatiquement dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 122-12 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus à l'article L. 122-12 du code du travail ne s'effectue qu'entre les parties du groupe. Ce transfert s'effectue par accord signé des 3 parties.

## Article 15 - Application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Cet accord compte 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 sayIncide niatonlae des ereineirpsts du froid, d'équipement de ceiunsis preoesefnonllsis et du cenenontmondiit 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 sdyntaics de la métallurgie et ptiaers sriemiias ; 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 « Hrrieas 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 : « enrte 22 hereus le sior et 6 hueres le miatn » snot remplacés par les mtos : « enrte 21 hreeus le sior et 6 heeurs 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 ploeneneiorfslss et du cotieninendomnt de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Fcroe ouvrière de la métallurgie ; Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération nlotiaane CTFC des siydntcas de la métallurgie et prtaies simiiraels ; 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 maaioojrtn elilxenpeoncte 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 mijoatoran etolexnielnpce de 50 % du tuax hiraore 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 derienr 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 driot à une mtrjaaoon eelxltnncpieoe complémentaire au tairval de niut de 10 % du slaraie de bsae du salarié. »

(1) Ailcrte étendu suos réserve de l'application des aecrtils L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tiaravl selon lquesels la msie en pcalle dnas une ertsrnpiee ou un établissement du trvaial de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son etixoessnn à de nuleelovs catégories de salariés est subordonnée à la cusliconon d'un aarcod de bnhcrae étendu ou d'un aorccd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnnotier l'ensemble des cusleas définies à l'article L. 213-4. (Arrêté du 8 aivrl 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 auelns » 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 anlneue et rmp lacee les dsntioiposis de l'article 7.1 " Départ en rrteiae " de la ctiononevn cotlvlecie dnas les treems stunavis :

(Voir cet article).

Signataires	
Patrons signataires	Syicandt natinaol des ersripntees du froid, d'équipement de ceinsuis pefinlerossiones et du ctneendimoinoet de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée de la métallurgie Fcroe ouvrière ; Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération naitlonae des stanyidcs de la métallurgie et praeis siirlaimes CTFC ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 2004*

La csoimimosn d'interprétation ssaie par l'entreprise FCI Gguoluolriat - Prac d'activités Millau-Lévezou, 12100 Mlilau - a délibéré dnas sa séance du 23 mras 2004 sur la qieotusn retiafle au tmpes de tjraet domicile-lieu d'intervention défini à l'article V.2 de la cnveitonon clvetolcie nationale.

L'article V.2 alinéa 4 dsispoe 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 tepms de taraivl effectif. Toutefois, au-delà de 45 minteus par trajet, il est indemnisé sur la bsae 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,

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 dmcilioe 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 fxtaion 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 pllsofneionsere ;

-qu'en conséquence, aunuce eirenstrpe 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 peaerriatns à la négociation collective, décident :

-que l'ensemble des ditoposnsiis de l'avenant n° 33 à la cennototin clilvetcoe ritlaef à la rittaree snot osepbaopls à tteous les ersreeitpsn de la banchre psrollfseionene ;

-qu'en conséquence, acunue eisrepnte de la bhrance ne puet déroger à ces dissnioitpisp 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 eispnerters paenndt la période expérimentale fixée à l'article 3, siot une période de 2 ans.

Les prtiaes cinnaveoent à l'issue de cttee période de négocier un noveul aorccd et ce au puls trad au 31 décembre 2004 au vu du bailn dudit arcocd expérimental.

A défaut de négociations dnas le délai prévu, ldiyet aorccd est denveu caduc.

Les pterias sietgnriaas cnivnneont teiofotus de renégocier un acrcod prévoyant les coitidonns d'application du ctmope épargne-temps, stuie aux nlvuoels dtipnosiioss légales, aavnt le

### Avenant n 35 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n 34

Signataires	
Patrons signataires	Saidynct ntoainal des erestenrps du froid, d'équipement de cisiunes peeioislneslnrfs et du ceomdtnnoninneit 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 epentrrsies 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 notainal des etirsrneeps du froid, d'équipement de cinieuss pseloeinorselnfs et du cnemoienondntnit 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 smaeirliis CTFC ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2005*

La cimioossmn d'interprétation ssaie par l'entreprise Sogequip, CD 12, 69360 Solaize, a délibéré en séance du 8 jiuin 2005 sur la

31 décembre 2006.

D'ici là et compte tenu du faible nombre de salariés concernés par le compte épargne-temps, la commission a estimé que les salariés qui bénéficiaient des dispositions de l'accord susvisé peussent concilier une activité professionnelle avec le compte épargne-temps

## 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	Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ; Fédération nationale CTFC des salariés de la métallurgie et trades similaires.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006*

Les avenants n° 38 et n° 39, ainsi que l'accord " Prévoyance " ci-dessous, forment un tout indivisible.

Les engagements des syndicats de salariés et de l'organisation patronale doivent porter sur les 3 textes et non sur seulement l'un d'entre eux.

De même, en cas d'opposition de la majorité des syndicats de salariés, celle-ci devra être motivée et porter sur les 3 textes et ne pourra pas porter sur seulement l'un d'entre eux, la partie patronale ne désirant s'engager qu'à la condition que les 3 textes soient acceptés par les syndicats de salariés, sans qu'aucun d'entre eux ne soit frappé d'opposition.

ANAEVNT N° 38

Cet avenant concerne et remplace les dispositions de l'article 6-2 " Régime de prévoyance - Principe général " de la convention collective dans les termes suivants :

(Voir cet article).

Article 6-3

Prévoyance

(Voir cet article).

AVENANT N° 39 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Cet avenant concerne et remplace les dispositions de l'avenant n° 31 à la convention collective nationale.

Les parties signataires, sur demande de la partie patronale compte tenu du contexte légal, économique et social, sont convenues de ce qui suit :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'applique d'être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail est

conformément à ces anciennes dispositions ; et que les salariés puissent bénéficier d'un compte épargne-temps, puissent, sur autorisation de l'employeur, l'appliquer conformément aux dispositions de l'ancien accord.

Fait à Paris, le 8 juin 2005.

porté à 220 heures.

Le taux de majoration dans les entreprises de plus de 20 salariés est de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Il est rappelé que ces heures doivent faire l'objet d'un repos compensateur de même durée conformément aux dispositions de l'article 4.1.3 de la convention collective nationale.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.1.1 de la convention collective sont modifiées comme suit :

(Voir cet article).

Les dispositions de l'alinéa 1er de l'article 4.1.2 de la convention collective sont modifiées comme suit :

(Voir cet article).

La partie patronale, en raison de la pénurie de main-d'œuvre dans les entreprises de la branche et son obligation d'obtenir le contingent légal, redemande toutefois aux entreprises de ne pas systématiquement tendre à dépasser ce contingent annuel conventionnel.

Les dispositions du présent avenant sont impératives.

## Accord Prévoyance

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006*

Le présent accord annule et remplace l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 et l'avenant n° 28 du 20 septembre 2001.

### Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation et d'équipements aéronautique, thermique, ferroviaire et connexe.

### Article 3 - Participants

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

*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 salariés**

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des cotisations est égal à la somme du salaire brut et des primes, accessoires d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et soumis à charges sociales, dans la limite des tranches A et B.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération incise dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et jusqu'à ce montant.

### **2. Salaire de référence des parents**

a) Concernant les gènes décès/ IAD, maternité ? paternité ? adoption et maintien de salaire :

Le salaire de référence correspond 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 absolue et définitive, et des primes, accessoires 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 correspond pour ces garanties au salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail, des 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 entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et jusqu'à ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne survient pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'événement ouvrant droit à la garantie décrite par l'accord, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

### **3. Rattachement des salariés**

Les périodes périodiques incapacité et invalidité sont revalorisées sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

En cas de changement d'organisme assureur, la réévaluation des cotisations sera prise en compte dans les conditions prévues ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

-incapacité temporaire, maternité ;

-invalidité ;

-incapacité permanente ;

-décès : capital et prestations 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 consécutif après la date de début de l'arrêt, une prestation 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 prestations versées 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 salaire par l'employeur du fait de son ancienneté, l'organisme assureur verse, à compter du 91e jour d'arrêt consécutif après la date de début de l'arrêt, une prestation 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 brutes de la sécurité sociale.

##### **5.1.3. Mi-temps thérapeutique.**

Lorsque après une incapacité temporaire de travail, le salarié reprend une activité salariée partiellement 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 prestation 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 brutes 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 prénatal et postnatal, de paternité ou d'adoption une prestation 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 brutes 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 insuffisante d'activité salariée ou d'un montant insuffisant de cotisations sociales au cours d'une période déterminée, les indemnités définies ci-dessus sont calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

#### **5.4. Prestations et durée des prestations maternité**

Les prestations prévues en cas d'incapacité temporaire et de

maternité snot versées à l'employeur si le bénéficiaire de la présente gataire est ecore iisrnt aux eieffcts ou deeeritncmt au bénéficiaire dnas le cas contraire.

Elles ceensst :

-à la dtae de resrpie 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 pnnamrtee ;

-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 salarié rnoencu inavldie par la sécurité silaoe a diort à une idisanmontien complémentaire, dès lros qu'il bénéficie de la prat de la sécurité sloiace d'une rnete d'invalidité après un cenasmest par celle-ci en 2e ou 3e catégorie. La poireatstn complémentaire est calculée dnas les cndnotois svntaeuis :

*75 % du slaaire anuenl burt de référence, défini à l'article 4, alinéa 2 b, suos déduction des poeirsantts bteurs de la sécurité sociale.(4)*

#### 5.6. Incapacité peanrnteme (accident du travail, maildae professionnelle)

Tout salarié rncneou en incapacité pntnaemree par la sécurité scaoile a diort à une idtasinemonin complémentaire, dès lros qu'il bénéficie de la prat de la sécurité sociale, dnas le cadre de l'assurance acencidnt du tiarval et mildaae professionnelle, d'une rnete d'incapacité pmtarneene aosstrie d'un tuax d'incapacité au mions égal à 66 %. La pioatetrns complémentaire est calculée dnas les ctniioods sutnivaes :

*75 % du sraliae anuenl burt de référence, défini à l'article 4, alinéa 2 b, suos déduction des pisttneoras btreus de la sécurité sociale.(5)*

#### 5.7. Vnreetmss et durée des pioenasrtts invalidité et incapacité permanente

Les pneotrasits prévues en cas d'invalidité ou d'incapacité peetmarne snot versées dtmcneieet au bénéficiaire.

Elles cesenst :

-à la liotiiquduan de la poenish de vileesisle de la sécurité soilcae ;

-à la dtae ou le bénéficiaire cssee de prcveoeir une rtnee d'invalidité de la sécurité saciloe (pour la grtaiane invalidité) ;

-à la dtae où le tuax d'incapacité aceicndt du tiaravl ou mdliaie pofornsnslleeie denviet inférieur à 66 % (pour la giraatne incapacité permanente) ;

-à la dtae d'ouverture de dritos à psionen de vsselliiee sievre au tirt de l'inaptitude au travail, suos réserve de mctifoaoidin des donpiistsois légales cnencanrot la pisre d'effet des pnisenos de rateirte des invalides.

#### 5.8. Règle de limitation

En tuot état de cause, le cmuul des indemnités perçues menmsneleluet puor miadlae ou aecidnct au ttrie du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fcontiras de srailae et du régime de prévoyance complémentaire ne proura excéder 100 % du sariale net à payer que le salarié aaurit 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 salarié, 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 srailae anenul burt de référence, qeulle que siot la siottuan de famille.

Un salarié 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 tirt de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité siolcae aevc l'obligation d'avoir rreocus à l'assistance d'une tciere poensrne puor les atecs odrreaiis de la vie ;

-soit en siuiatton d'incapacité pennaetrme au trite d'un aicednct de taviral ou d'une maladie psnnlfeosierole rucennoe par la sécurité soalcie au tuax de 100 % et aevc l'obligation d'avoir ruceros à l'assistance d'une tciee penonrse puor les aects oinareirds de la vie.

##### 5.9.2. Bénéficiaires du ciptaal décès.

Sauf sotaliuiptn contraire, écrite, vlababe au juor du décès, le cptaial décès prévu au trtie du présent régime de prévoyance est versé :

-au cnjionot du salarié non divorcé, non séparé de coprs jiumecneiridat ;

-à défaut, au cunocbin ou prtarnaie lié au salarié 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 enfntas du salarié nés ou à naître, vivtans ou représentés ;

-à défaut par ptars égales au père et à la mère du salarié ou au suiavrnvt de l'un d'entre eux ;

-à défaut, aux héritiers du pniapartcit en ptrooporin de leus ptars héréditaires.

#### 5.10. Rente éducation

##### 5.10.1. Prestation.

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité aoubse et définitive (IAD), il srea versé aux entanf à charges, en complément du caitpal décès, lros 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 aianneivsrrre : 10 % du silarae annuel burt de référence ;

-enfant de 18 ans jusqu'au 26e aanivnsrriree : 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 salarié, les eantfns légitimes, roennucs ou adoptés, asini que cuex de son conjoint, à coioditnn que le pircpinaatt ou son cioonjnt en ait la garde ou, s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci piiartcpe eeefimcevtntft à luer etieternn par le srevcie d'une ponsien alimentaire.

Les etfanns 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 levint

à acnuue activité rémunérée luer paucront un reenvu supérieur au RMA, (revenu mmiunm légal en vigueur).

4. âgés de puls de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se lerivnt à anucue activité rémunérée luer ponrrcuat un revneu supérieur au RMA (revenu miimunm légal en vigueur)

et :

-s'ils poviuruenst lrués études et snot isritncs à ce trtie au régime de sécurité silcoae des étudiants ;

-ou snot à la recehcrche d'un piemerr emplpoi et isrticns à ce titre à l'ANPE ;

-ou snot suos coanrtt d'apprentissage.

5. seul 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 cotdoiinn que l'état d'invalidité siot snevuru anavt luer 18e anniversaire.

Les retens éducation snot versées à cuhcan des entanfs à craghe du salarié à la dtae de son décès. Si l'enfant est mineur, le vesrnemet s'effectuera à son représentant légal.

Les rtnees snot versées teimerlstnlmietet d'avance.

5.11. Manetiin des gnaeatris décès-Invalidité aolsbue et définitive

Les grtnaeais prévues en cas de décès snot muntneeias tnat que se piruuoost l'incapacité de taarvil ou le ceaesnmilst en invalidité, snas cotisation, à tuot salarié en arrêt de travail, pnceevart à ce titre des pniorrttesas de l'organisme assrueur désigné, à cpeotmr du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de svuneancre 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 metnieunas sur la bsae du salriae de référence précédant la snuisepon du canrtot cmome définit à l'article 4 du présent accord.

5.12. Rvriesataloon des prestations

Les ptrasotenis périodiques incapacité et invalidité snot revalorisées sur la bsae des rieransolioatvs aneunlels ARCRO et AGIRC.

Les prtnotsieas rentes éducation snot revalorisées svnuait l'évolution de l'indice général prévu par le cneoisl d'administration de l'OCIRP.

En cas de chmgeneat d'organisme désigné dnas le présent

accord, la riroilatoveasn des pinsoaetrts srea psire en cgarhe dnas les cnidoniots prévues à l'alinéa ci-dessus, par le noeuvl omirangse aresusur 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 psrovruuue par l'OCIRP.

(1) Aicrtle étendu suos réserve de l'application des dspsooinitis 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 maeaisunlostin et à la procédure ctniolonlennvee (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

(2) C'est-à-dire loursqe après une incapacité taorprimee de travail, le salarié rpeenrd une activité salariée prtlilae autorisée médicalement et dnnnoat leiu à l'attribution par la sécurité saolice d'indemnités journalières asni q' à une rémunération réduite.

(3) Alinéa étendu suos réserve du rcpsset des dsinoiptiss des aietcrls L. 1226-1 et D. 1226-1 et snvtaius du cdoe du travail, rtlfieas au miitnen de siaarle dnot les montnats snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 18 otbcroe 2019 - art. 1)

(4) Alinéa étendu suos réserve du repsect des dsotinsoipis des aelrtics L. 1226-1 et D. 1226-1 et siatvnus du cdoe du travail, rfealits au mainetin de slraiae dnot les mtnoatns snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 18 ocrbtoe 2019 - art. 1)

(5) Alinéa étendu suos réserve du recespt des donisipoitss des areclits L. 1226-1 et D. 1226-1 et snvuiats du cdoe du travail, riafelts au metiann de sriaale dnot les mntontas snot conditionnés à l'ancienneté. (Arrêté du 18 oocbrte 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 tahrrens A et B.

Elles snot réparties ertne l'employeur et le salarié 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 eembsnle 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 rmeonmsberut 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 gainteras mimenlais et obligatoires, les etsnreipres ont la possibilité de les améliorer dnas le cdrae d'un cnrotat complémentaire,



nmteoamt puor ssatriafie à l'obligation d'assurance découlant de l'article 7 de la ctnieovonn ccliovltee nationlae des cardes du 14 mras 1947 (garantie décès) ou à tutoe autre gartaine (rente éducation, rnete conjoint, frias de santé...) ansii que la cuurvtreeo des cagerhs poeantlars et/ou serialas afférents aux patreintoss résultant de la gaatrne miaientn du slraaie 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 accrod 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 ctcevolile naiatnole des cderas du 14 mras 1947 (garantie décès) ou à ttuoe atrue grantiae (rente éducation, rtnee conjoint, frais de santé...) anisi que la courteruve des cegahrs paonanrtls et/ou salaries afférents aux paeornitsts résultant de la gntiaare maiietnn du saairle des pmeeris juors d'arrêt de travail.

## **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 gtiseon cuolcne ertne les praiertneas siaucox de la bhnarce et les osrmagneis assureurs.

## **Article 8 - Organismes assureurs et gestionnaires**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

*Nota : Les eenptersrs snot lrbies d'adhérer à l'organisme areuussr de luer choix. L'adhésion diot ptetremre l'application intégrale du dipiotsisf conventionnel. À 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 iinntoitusts de prévoyance ci-après désignées. Ces oaierngmss gérés piaeratmniert relèvent de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scaloie :

-Aprionis 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 Cambacérés, 75008 Paris.

Ces isnitttiouns snot agréées par arrêté du ministère des

aafefirs siloeacs et de l'emploi.

A coetmpr du 1er jnaievr 2013, Ainpoirs Prévoyance, istuinottin mermbe du gorupe Humanis, est l'organisme geonitarsine de l'ensemble des ruqesis et l'interlocuteur uuinqe des eresnrpeits et des salariés, qeulle que siot la ltaoiasilcon géographique de l'entreprise.

Aprionis Prévoyance et Niolavs Prévoyance snot coarrsseuus de l'ensemble des risques, hros la gaaatrne rente éducation, dnot l'assurance est confiée à l'OCIRP.

Novalis Prévoyance et l'OCIRP ont donné mnaadt et délégation à Ainrpois Prévoyance puor eeeucfftr l'appel des csonaotitis et le règlement des pnrstitaes puor l'ensemble des risques.

Pour l'ensemble des gnietaars définies dnas l'article 5 ci-dessus, les modalités de feinncotonemnt administratif, les elusxcions réglementaires et les nocites d'information fonert l'objet de dssoiipnios iristencs dnas le potocrole de giseton aйтvisndramie cnlcou etnre les sngaieiarts du présent acorcd et les orgiamness asueurss ; snot également définies les rlinoaets etnre la cosmimiosn mtixe paritaire, d'une part, et les oimrsnages désignés, d'autre part, asini que l'organisation du rôle d'apériteur d'Aprionis Prévoyance, qui représentera auprès des preaitaerns suacoix l'ensemble des oinagesmrs auussrres à ctmpeor 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, louintsttin mermbe du gorupe Humanis, est l'organisme gntsneirioae de l'ensemble des rsqueis et l'interlocuteur uqiune des eersprtneis et des salariés, qlleue que siot la lcsaoliiton géographique de l'entreprise, dès le 1er jnieavr 2013.

Les nelveuols eiptesrners résultant d'une opération de création, de scssoiin ou de fsouin par création d'entité juriuidqe nuvloee et entrnat dnas le chmap d'application de la cinontveon cicevtllloe donveit roienrdje obgieemolrtiant l'organisme désigné Aiironps 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'Aprionis Prévoyance à la dtae de stiuragne du présent accord, qui iittsnue le pcnpiire de ce naveuou régime de prévoyance mutualisé, ont le cihox ertne :

-rejoindre le régime cnntieovenmol et adhérer à l'organisme gisoitannree désigné ;

-maintenir luer ctnarot auprès de l'organisme aeuuql eells adhérent, à la condoiitn que celui-ci contienne, aavnt la dtae de signaurte du présent accord, des gtanaries siettnmrcet supérieures, rsuique par risque, à celles définies dnas le présent aroccd (art. 5). Puor firae valoir ce droit, l'entreprise devra en aerptpor la pvuree à l'organisme désigné.

En cas de résiliation d'un cntaort siucrsot aavnt la dtae de sgirature du présent accord, et qeul que siot le nievau des garanties, les epeesrrints concernées aorunt l'obligation de rendoiyre le régime de prévoyance mutualisé de la brnahce professionnelle.

### **8.2. Meuess transitoires**

Les eisirretpens ayant cishoi de ne pas rinodjree la moatlutsiauin auprès des onemsraigs désignés en cnervasont luer (s) carotnt (s) en crous au reraqd des dosntpsiiiois 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 puerve que l'entreprise est en conformité avec le présent régime, les ereisernpts frenot l'objet d'une ipinstrocin d'office et punorort 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 errepnseits résultant d'une opération de création, de siiscson ou de fuoisn par création

d'entité jquuidire nouvelle, purroa se vior alpiepqr par l'organisme assureur, après aivs de la cmsomosiin priaiaire de suivi du régime, une sisuoriactton tepiarmroe au rraged des charegs éventuelles (arrêts de travail en cours, maitinen des gitaearns décès à pnesirivnoor en acpolptain de la loi Evin) qu'elle priauort firae 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 cdoitois et les modalités d'organisation de la mluastiatouin des rqiseus srenot réexaminées tuos les 5 ans à cpmoter de la dtae 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 paiatirre prruoa poprsoer aux ogemsinras gaionetsrenis l'adaptation ou l'amélioration des pttnoiaerss existantes, vrioie la création de gtnaeiars 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 carde 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 pretnriaaes sociaux, en acttiapiapon de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, ornarsegniote auprès du nveuol oagmsmire et après négociation aevc ce dernier, la prtisouue 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 févr. 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 sevcrie cnnoernuiott à être versées à un naeivu au mnois égal à cueli de la dernière pirteaotsn 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 slaicoe se vroernt mienanitr la cutroervue du rsuiqe décès (capital et rtenes éducations).

Le (s) omrnigase (s) au (x) qeul (s) est transféré à la musitotaiualn des rqisues asurse (nt) la ceovtrurue des ganireats déterminée par l'accord de prévoyance au juor du tfansrret 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 piturouse et les modalités de la raviotlaeiosrn 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 tmnaissre 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 fooraimtn poerfoselslinne de Paris, ansii qu'au gfrefe 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 scydnaille prltaanoie La Planète vtere ssie au Trait, 19, rue Aristide-Briand, a décidé d'adhérer à la cniteoonvn cictlevoe nlotiaane des enrpesierts d'installation, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiofrugirique et cnexenos (n° 3023) et dnoc en deievt siitaarnege oemifnlleeciflt 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 poslnfnleieeorss et du cnedtenniominot de l'air (SNEFCCA).
Syndicats signataires	Fédération confédérée de la métallurgie FO ; Fédération ntlloanae 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 apcbipllae le peemirr juor du mios sivuant la dtae de pbtlucaion au Jauonrl oficiel 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 srilaee auennl burt de référence, suos déduction des indemnités journalières brtues de la sécurité sociale.

(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 dipsiontosis de l'accord irnesifeonpeonrtsl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jnviaer 1978 riealvte à la meslatsiouanin et à la procédure conventionnelle.

Article 3 - Date d'application  
Le présent aanvnet n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est apcalplbie le piemerr juor du mios snviuat la dtae de pbailictoun au Jraounl offecil 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 premier juor du mios saiunvt la dtae de pltaiucoibn au Janroul ofcifiel 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 pneoosfisellners et du cteiinoednmnont 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 smlieraiis CTFC ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tnechiechis de la métallurgie CFE-CGC.

Article 2 - Cotisations du régime de prévoyance  
Le présent aaevnnt n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est aalplcpbie le peeimr juor du mios siavunt la dtae de puiciaobltn au Juoranl ofieicfl 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 cooittnais snot assies 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 csoaoinitts 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 :

Le présent anvneat n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est albpipalce le pmeierr juor du mios svniaut la dtae de patloiucibn au Juornal ofcieifl 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 eeimapxlres oirugianx auprès de la decotiirn départementale du triaval et de l'emploi et de la foatmorin pinofolesnsrele de Paris, asnii qu'au gerffe du conisel des prud'hommes.

## Article - Préambule

Le présent aennvat n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est alpcblipae le pmereir juor du mios savunit la dtae de pubalitcoin au Jnaourl oeiffcil de son arrêté d'extension.  
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Le présent ananevt a puor ojbet de compléter les dopisstnoiiis prévues par l'accord de prévoyance du 27 mras 2006.  
Il miofide des diiopisotnss 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 sdailnye représentative, qui peptcnriiat à une cmiosmoisn patarriie puor la dssosuiicn de la cntoenovin cilvectloe naoliante et de ses annexes, sernot remboursés de luers fairs de déplacement à cette oacioscn de la façon suinvtae :  
Tsaropprt : rebeeeosnmumrt sur la bsaee 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 vuueigr au 1er jeavnir de l'année.  
Rpaes : indemnité frtfiroaiae égale à l'indemnité (base pfonlad URSSAF) de rpaes en cas de gnard 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 fafratoirie d'hébergement et à une indemnité fitiorfraae de rapes puor le dîner ; les salariés mandatés aronut le choix entre se déplacer en

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 pirx du billet SCNF aller-retour 2e csslae de la grae la proche du dmilcioe de l'intéressé à Piams (tarif du tiarn aravrnt jsute anavt la cmmisssoin paritaire), de l'indemnité d'hébergement puor une niut et de l'indemnité puor un dîner.

temporaire, décès d'un ancedast 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 salarié ne porrua rsfeeur d'effectuer des hruees cieihoss en dorehs de la (des) période(s) préalablement déclarée(s) à l'employeur pennadt lelqlaue (lesquelles) il n'est pas dibilsponse puor en effectuer. Les heuers coesihs ne pnourort être utilisées qu'après épuisement du ceotingnt aennul d'heures supplémentaires et en aucun cas être effectuées aanvt le 1er août. Il est précisé que le rrcuos aux hreues csioeih n'ouvre pas dirot au ropes cpmeeuantosr légal et ne requeirt pas l'autorisation de l'inspection du travail. L'application des hurees cieihoss ne puet cudoirne à un dépassement des durées mealxams 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 hurees effectuées en aipcatiopl n du présent dossiitpif bénéficieront des tuax de mtarjaooin prévus par la loi (25 % puor les 8 premières heures, 50 % au-delà ; ces tuax ne pevunet être réduit par arccod clcoltief d'entreprise). Il est rappelé que sueles les hures chsieios réellement effectuées snroet rémunérées par l'employeur et snoret payées selon les mêmes modalités que les heures 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 arccod étant impératif, il ne proura être dérogé dnas un snes monis flvabaore au salarié à ses dtonioisspis par arccod ctioicellf 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 proura fiare l'objet d'une révision à la denadme de l'une ou l'autre des ptiaers signataires, suos réserve qu'une ddmanee motivée siot tassimnr 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 duex eermelipaxs ogiaunrix auprès de la docreiitn des raltioens du travail.

aux cadres. Les prnrnetiaaes scuiaox cnnnvieoent d'engager des duosssinics sur la risioavotalern des sliaeras mminia des salariés au foairft à cahque évolution du pfalond anenul de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

« Chtaipre X  
Dispositions spécifiques aiplcbaepls aux cadres

Les dispositois sutnievas s'appliquent aux cedars tles que définis par le crhptaie XI de la présente ceiononvtn puor les salariés classés aux neuvi VI et VII. Elels se sutnebstuit à ttoue mruese qui aruait le même oejbt au sien de la présente

## 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 eenespirts et en parallèle des anicots de ftiooramn entreprises, les prritnaeas suicoax s'accordent sur la nécessité de metrtre en place la possibilité de rrocues aux hruees choisies. En vteru des aecritls L. 3121-17 et L. 3121-18 du cdoe du taravil et en aoiaipptcln du présent accord, les peairts snhoiauett premterte aux salariés qui le désirent de puoivir alpiccomr des hruees supplémentaires au-delà du cntingont cneotevnninol applicable. Il est rappelé que suels les salariés vonaeitrlos peenuvt eetnrn 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 intuitintoss représentatives du psoennrel (comité d'entreprise et/ou délégués du pennsoerl s'ils existent) de la possibilité oteffre aux salariés d'effectuer vooimnlnalretet des hurees choisies. Ctete iorofnimtan perrnda la fmore d'une ntoe de sicreve et, éventuellement, d'un curioerr envoyé à tuos les salariés eipxintlact le régime des heeers cohiises et la procédure msie en palce dnas l'entreprise puor fleuromr cttee demande. Les salariés votleronais devniot faire connaître luer position, par écrit, auprès de l'employeur. Le cieorurr émanant du salarié crpromoeta les ionfonimarts saeitvuns : nrombe d'heures ceishios que le salarié se poropse d'effectuer, période(s) paednnt llqleau (lesquelles) il ne srea pas dosiibnple puor eeftceufr des hurees choisies. L'employeur puet reuesfr l'accomplissement de ces hures ceishois snas aiovr 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 cheois srea considérée cmmoe anyat été refusée. La ddemnae des salariés devra être formulée par écrit entre le 1er jnaievr et le 31 jiuilett et ne srea vlbalaee que puor l'année cviile en cours. Il est expressément cvoennu que le fait, puor un salarié, de ne pas denedmar à acopimclr des hures ceishiios ne cotstnie pas une faute ou un mtiof de licenciement. De même, le salarié qui, vaolnitore puor aiocmplcr des herues choisies, ne puet hooren cet engegmaent puor les mitfos stniuvras : naissance, incapacité

## Avenant n 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres

Signataires	
Patrons signataires	Snyacidt nanatoil des eepnirrstes du froid, d'équipement de csueniis peioeorlnnsesfs et du cietemoinondnnt 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 stisbtuue à l'ancien crphthiae X apllbipcae

cvooeintnn et de ses annexes. Les dtniiooipss du présent avaennt snot obopeslaps à teuots les eitprsseens de la bnachre psnloorisfnleee ; en conséquence, acunue etirnserpe de la bnahrce ne puet déroger à ces dostnisiipos dnas un snes mions flabvoraee 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 suele fois, à la cioinotdn que ctete possibilité ait été prévue dnas le ctanrot de travail, qu'elle siot acceptée de prat et d'autre et que la pgorlontoan n'excède pas 2 mios puor le salarié de naveiu VI et 4 mios puor le salarié 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 salarié en cas de rurutpe du coarntt de trivaal pdnenat la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance abpiacllpes à l'employeur et aux salariés snot cuex prévus par la loi.

## Article 10. 2 Jeunes diplômés

### 1. Définition du juneee diplômé

Sont visés par ctete anenxe :

? les salariés aaynt au mmaxuim 30 ans :

? tleuirtais d'un diplôme de naeivu II (diplôme de snecod cclye uierivtsinae ou d'écoles) ou de neiavu I (diplôme de 3e cycle uesvriatiie 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 banche (au trtie de tuot tpye de coarntt de travail).

Les pntrraeeais sucaiox s'accordent sur le caostnt qu'un jenne diplômé ne dsiopse pas a prrioi d'une expérience peonsrllsoinfe sausfftnie puor être immédiatement opérationnel au sien de l'entreprise.

### 2. Cacoisfaitlsn

Un suiel d'accueil au sien des eperrtiesns de la brahamce est créé puor les jeneus diplômés accédant à un eoipmi de cadre. Asini :

? le jneue diplômé anayt minos de 12 mios d'expérience pnoilrsfnsolee dnas la brhcnae siue à l'obtention de son diplôme srea au mions crdae navieu VI, ceinffoceit 370 ;

? le jneue diplômé anayt etnre 12 et 24 mios d'expérience porlfenleonssie dnas la bnachre siue à l'obtention de son diplôme srea au mions crdae nveaui VI, coeieincfft 375 ;

? le jneue diplômé anayt ernte 24 et 36 mios d'expérience psrlrnsloeiefone dnas la banche suite à l'obtention de son diplôme srea au mions carde neivau VI, cfeiofeicnt 380.

Dès lros que le jneue diplômé arua acqius la durée d'expérience pfseonlsiolrene rusqeie dnas la branche, son pasasge au coecfeiiint supérieur srea auaittmuoqe et immédiat. Le paagsse au ceenffoicnt supérieur (coefficient 390) srea amtqtuuiaoe et immédiat dès lros qu'il arua puls de 36 mios d'expérience pniselnooreflse dnas la barhcne ou puls de 30 ans.

### 3. Fartmooiin et svuii du jenne diplômé

Un complément de foormaitn prrmeetta d'accélérer le pssoerucs d'acquisition d'expérience prinlesosnolfee du jenne diplômé au sien de l'entreprise. Les atinocs de ftrmioon snot tpleirs :

? faioormtn inntere et / ou ernetxe du jenne diplômé d'au mnios 10 heeurs par an ;

? msie en palce d'un système de tturoat : les jneeus diplômés sernot svuiis siot par le chehf d'entreprise, siot par un chehf de service, siot par le chehf d'agence, siot par une pnrrnoese à compétence au mnois équivalente. Ce svuii pemtterra à la fios d'assurer une bnone intégration du jneue diplômé dnas l'entreprise et de le rnrede pgyenosrimeret anooumte ;

? le jneue diplômé srea évalué tuos les 6 mios (évaluation pndeant telllque le tueutr dvera riplmer une fihee d'évaluation sur les atupdetis pfenonsleelosris du salarié) et une évaluation

aleunlne arua leiu puor alsayner aevc le salarié l'évolution de ses compétences psfeleseoolnirns et de son intégration dnas l'entreprise. Cet erttieenn aenunl arua puor but de vérifier les bnoseis du jeune diplômé en matière de fatoomirn plssroeoneilnfe et atubrioa en fin d'entretien à une fihee écrite résumant à la fios la pioostin du tutuer et clele du salarié.

## Article 10. 3 Modification du cotarnt de tvarial

Tout élément sietubnsatl paonuvt mfiedior les cdnotioins et la nratue du coarntt de tirvaal srea notifié par écrit. Le rfues d'une tlele mfioitdacion du contart de tivaarl ne puet être considéré cmmeoe une rurtupe du crotant de trivaal du fiat du cadre.

Le crade diposse d'un délai de 1 mios puor répondre à une tllee piooiterspnn de modiiftoaicn formulée par lttrree recommandée ou ltrtee reisme en mian poprrre 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 carde bénéficiera 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 juors 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 luer srea accordé dès le pssgae à l'échelon 390 en tnanet drnmcieiett 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 lruess hajorres ne psesiunt être fixés d'une façon rgidie ; ils cedeopsnrortnt aux nécessités de l'organisation du taravil et de la sreivalnclue de son exécution. Les atpeopetninms des ceards pvnuet être établis :

? siot cmome puor les auters catégories à régime d'appointement

meunesl en fconiton de l'horaire qu'ils enefutctet ;

? siot par friaoft ;

? ou snas référence hroiare puor les caerds dneaiirgts de neviau VII.

En cas de taairvl ou de déplacement eeiecnpxntol effectué à la dndeame de l'employeur et invranntet de niut ou le dimanche, il srea accordé à l'intéressé :

? siot le règlement des mtorajaions prévues à l'article 4. 3 de la ciotvonnen celovltcie puor tvaaril de niut ou trivaal dmaiocinl (soit une mtaairjoon de 50 % du tuax haoirre 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 bsae hdiamaredboe ou msenullee

Les cderas intégrés pvuneet se vior alepiqpur des ffriatos en hueres sur une bsae haoirbadedme ou mensuelle.

La catégorie des cdaers intégrés rguroepe carients creads classés aux nuviaex VI et VII de la glrlie de clsitfociasain de la présente cvneioontn collective.

La nuarte de lerus fcninotos les cunoidt à survie l'horaire ciocetllf de l'entreprise.

Leur rémunération srea déterminée contractuellement, snas que le salriae ftraaoiirfe psiuse être inférieur au slairae mnmiuim

cnnteenoonvil augmenté du pinmaeet des heuers supplémentaires majorées. Le bueliltin de piaie moenrenntia la nautre (cadre de référence du ffraiot choisi) et le vlomue (nombre d'heures cndrosnreapt au fforiat convenu).

## 10. 6. 2. Friaftos en heeurs sur une bsae aunlelne

### 10. 6. 2. 1. Creads concernés

Les fiforats en hurees sur une bsae aluelnne cnnoecnert les cdaers autonomes. La catégorie des crdeas intermédiaires ou aeoomunts rperguoe catnreis craeds reelnavt des nauevix VI et VII qui ne snot ni cedars daiingerts ni careds intégrés.

Leur durée du taarvil ne siut aucun des hiarreos cltlecoifs pratiqués dnas l'entreprise. Ils snot auoeotnms dnas l'organisation de luer epolmi du temps.

Les ingénieurs et ceards considérés cmmoe n'étant pas siomus à un hioarre de taival précis snot ntnmmeaot :

1. Les ingénieurs ou careds dnot l'activité plseflrsniooe ne snot pas umniugenet liée à luer tpems de présence à l'intérieur de l'entreprise et dnot les responsabilités peenvut les aneemr à des tâches poesllnsenireos à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur punevet d'ailleurs ctnotiesr l'essentiel de l'activité puor des ingénieurs ou cdeas de secivres commerciaux, de selecrvs après-vente, de mnogate ou de réparation, par exelmp ;

2. Les ingénieurs ou crades qui, tuot en aaynt une activité pesnofernioslle ne ctmpronot pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en prtaque de sspuloese d'horaires luer évitant d'être anersttis au stirct reecpst de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou cerads qui, tuot en aaynt une activité pflseononerslie ne cnrapomott pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, snot souims à des cioanntets d'activité ou des nécessités de scvrie les empêchant de rctesepet smetircntet l'horaire ctcelloif de l'établissement.

### 10. 6. 2. 2. Durée du taival

Il puet être cnnevou aevc les salariés visés à l'article ci-dessus des ctnoonviens idiunivleeds de ffaort anenul de 1 900 herues muxamim de traaivl etcfeiff tenant ctpome de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice deonvrt être précisées au cartnot de travail.

Ce fafriot s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est dnoc tneu d'établir un docnemut de contrôle des hraieors faasnit apparaître la durée journalière et hmaiodbedare du travail. Ce domncuet puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

Les anecsebs justifiées ne pnouvnt être récupérées srenot prsies en ctopme et ne prnoruot farie l'objet d'une récupération par le salarié.

### 10. 6. 2. 3. Rémunération

La rémunération firrftoaie tenit cpmote des hueres supplémentaires prévues dnas le fiofart et de luer mootajrain et ne puet être, en tuot état de cause, inférieure au slaiear mminium cvetonninonel mseneul ccoransreontp à la ctfaiscailsoin de l'intéressé puor la durée légale du tavairl multiplié par 12. Il cdoivnenra de teinr ctopme des éventuelles aiumganteonts de srialaes mnmiia ienrnuevets en cruos d'année.

Si, en fin d'exercice, suos réserve du resepet des mxamia hebdomadaires, la durée alenunle cneuvone au canotrt a été dépassée, les hereus excédentaires snot payées, en arccod aevc les salariés, sur la bsae du tuax hoairre de l'intéressé, majoré au tuax légal ou peevunt être remplacées par un rpeos équivalent, que le salarié puet atteeocr au ctpmoe épargne-temps s'il existe. Sauf anbecse injustifiée ou assimilée comme telle, si le fiafort n'est pas atteint, le salarié coersvne l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

## 10. 6. 3. Fairfot en jorus sur une bsae alenlue

Ces ftifraos vnseit à rémunérer un salarié carde sur la bsae d'un nombre de jorus travaillées annuellement, snas référence horaire.

### 10. 6. 3. 1. Craeds concernés

Sont concernés les craeds aoteumnos tles que définis au 10. 6. 2. 1.

### 10. 6. 3. 2. Fitarfos en juros

Le nbrome de jorus travaillées sur la bsae duueql le faofrit est caumrlteetenlncot défini est égal à 218 jorus puor une année complète de travail.

Ce cirhffe ceorropnsd à une année complète de tariavl d'un salarié jfutisnait d'un diot intégral à congés payés. Dnas le cas contraire, ce nbome diot être réajusté en conséquence.

Le ctonrat de tivraal précise le qautunm du faorift et les modalités de décompte du tiaarvl et de pisre des jrous de repos, conformément aux dionipisotss suivantes.

## Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fios le ffaorift jorus déterminé, la durée du tavaial diot être comptabilisée cahue année par récapitulation du nmrboe de journées ou demi-journées travaillées puor cahue salarié concerné.

Ce documont puet être réalisé sur tuot support, l'employeur aaynt l'obligation de le tenir à la dpoitissou de l'inspecteur du traaivl pndanet une durée de 3 ans.

## Modalités de pisre des journées ou demi-journées de reops

Afin de retipsecer ce fifaort et ctpmoe tneu du nmrboe de jorus deavnt être travaillées sur cqahue période annuelle, le salarié dosspie d'un nborme de demi-journées ou de journées de rpeos calculé et indiqué aanvt que débute la période annuelle.

Pour ointebtr ce nborme de journées ou de demi-journées de repos, il cvioennt de déduire du nrmobe de jruos sur l'année, le fifaort convenu, les jorus de rpeos hebdomadaire, les juors fériés aini que les juros de congés payés légaux aulxeuqs le salarié puet prétendre.

Les journées ou demi-journées de reops dnot dispose le salarié snot piers en cnitnou ou séparément, cpmote tneu de son autonomie, et après iomntroafin écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son acbnese ne prbeutre pas le bon fentennocnimot de l'entreprise et demndae la psire d'un juor de ropes au moins 7 jrous oeualrbs à l'avance. Ce délai puet être réduit d'un cmuomn arccod etnre les parties.

Lorsque le salarié n'a pu prrende la totalité de ses jorus de ropes pdenant la période aluelnne définie et que le nborme de jrous travaillés dépasse le pnolafd anenul fixé, le salarié puet les rtoeprer au cuors des 3 piremres mios de l'année suivante. Ce nborme de juros réduit le polnafd anenul de l'année dnraut lleaque ils snot pris.

### 10. 6. 3. 3. Rémunération

Les salariés se vienot pprooesr une rémunération anelulne firafaritoie qui ne puet être, en tuot état de cause, inférieure à la rémunération mminum citvennneloolne majorée de luer niveau, échelon et cfofeieciint (voir glrile des saiaels cnveloionnts : la rémunération mniiium cnoionlelnetvne srea arnirdoe au supérieur par socui de simplification). Le tuax de morjtaiaon srea de 15 %. La morjaoatin srea appliquée à la rémunération auelnnle du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tneu de furoinr la piottsarn de tiraavl cponrsnordeat à la msoisin qui lui a été confiée, aucune sisepnsoun du cornatt de tvaairl inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, sloen la répartition cishohie par le crotnat de travail, ne puet entraîner une rteunee sur salaire.

La veluar d'une journée entière de taraavl srea calculée en dsnavait le srlaiar munseel par 22, et la vulear d'une demi-journée en le dnivsaip par 44. La veaulr d'une journée entière de taraavl puet assui être calculée en dviaisnt le siaalre burt de bsae aunnel par le nborme de juros cenvnou cclmnetulrteoanet dnas le cdare du fiofart annuel.

Le btulein de piaie diot fraie apparaître que la rémunération est calculée sleon un nbomre anuenl de juros en précisant ce nombre.

Le tivraail eoconitnpxeel de nuit, le dmainche ou un juor férié n'est pas intégré dnas la rémunération de bsae du salarié : la possibilité d'y recuiror diot firae l'objet d'un aocrd préalable ertne l'employeur et le salarié. Ce taarvil enenpcextoil drnoena leiu à une rémunération supplémentaire conneuve enrtre l'employeur et le cadre.

### 10. 6. 3. 4. Rhacat de jruos

Le salarié puet vmneotlraoneit rnoecnre à une pritae de ses jruos de repos, son empuleyor puovnat atpeeocr ou non de les lui racheter. Ctete riaicnteoonn diot être décidée aunnmilleet d'un cmuomn aocrd entre les prtiaes en précisant le nbomre anuenl de jruos de tivraail supplémentaires qu'entraîne cttee rctaoeinnion asini que la ou les périodes anlenlues sur leslueelqs elle porte.

Le salarié aynat renoncé à une partie de ses juros de repos, dnas le crade d'un anevant à son coantrt de tvaival perçoit, au puls trad à la fin de la période aluelnne de décompte, un complément de saiarle puor cahue juor de rpeos auequ il a renoncé. Ce complément est égal, puor cahue juor de tiraval en puls asni effectué, à la vualer d'un juor de sailrae réel ftarfraioie convenu,

lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10. 6. 3. 3 (15 %), avec un complément de majoration anabstosant à une majoration totale de 25 %.

10. 6. 3. 5. Conditions de contrôle de l'application du forfait  
Le salarié doit à l'employeur un relevé mensuel de ses journées et demi-journées de travail et de ses journées et demi-journées de repos ou d'absence établi de manière que l'employeur puisse s'assurer du forfait.

Le document doit être bien les jours de repos et les congés légaux ou conventionnels. Le salarié de paie ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre.

10. 6. 3. 6. Modalités de suivi de la charge de travail  
L'amplitude journalière ne pourra pas excéder, sauf exceptions prévues par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail, 13 heures, l'amplitude journalière s'entendant comme « le temps de la journée de travail », ce qui inclut le temps de travail effectif mais aussi « ce qui dépasse le temps de travail effectif » (pauses, déplacements...). L'employeur s'assurera du respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

La charge de travail est adaptée à ce nombre de jours de travail. A la fin de la période annuelle de décompte, un entretien avec le salarié pourra permettre d'apprécier la cohérence de cette charge au nombre de jours de travail ainsi que de mesurer l'amplitude des journées de travail.

10. 6. 3. 7. Repos quotidien, hebdomadaire et interjournées de travail  
Les salariés ont droit du fait de leur emploi à des repos de 6 heures par semaine

Les salariés ont droit du fait de leur emploi à des repos de 6 heures par semaine aux durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (46 ou 48 heures) du travail, comme aux autres dispositions du code du travail relatives au calcul en heures d'une durée du travail (repos compensateur, modalités de contrôle de la durée journalière de travail).

Le congé légal ou conventionnel d'heures supplémentaires ne leur est pas applicable.

En revanche, sauf exception, les dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et à l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine ne sont pas applicables.

#### 10. 6. 4. Établissement des références horaires

La note très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes d'organisation du travail les concernant doivent que ces derniers règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires s'engagent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés. Elles doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et respecter le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

##### 10. 6. 4. 1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres professionnels classés au niveau VII de la grille des classifications de la présente convention collective. Les critères déterminants répondent aux 3 critères suivants :

? leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

? ils sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante autonome ;

? ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

Les salariés concernés possèdent une délégation de pouvoirs et relèvent de l'une des deux catégories suivantes :

? titulaire d'un mandat social et en possession d'un statut de travail ;

? salarié non titulaire d'un mandat social dont la responsabilité engagée par ses actions la totalité de l'entreprise.

##### 10. 6. 4. 2. Rémunération

Le salaire des personnes visées ci-dessus peut être fixé dans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paie considérée. Les salariés se voient verser une rémunération annuelle forfaitaire qui ne peut être, en tout état de cause, inférieure à la rémunération minimum conventionnelle majorée de leur niveau, échelon et coefficient (voir grille des salaires conventionnels : la rémunération minimum conventionnelle sera arrondie au supérieur par souci de simplification). Le taux de

majoration sera de 15 %. La majoration sera appliquée à la rémunération annuelle du salarié. Il tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses fonctions. Le salaire mensuel est indépendant d'un mois sur l'autre. Le salarié de paie doit faire apparaître que la rémunération est dans référence horaire.

##### 10. 6. 4. 3. Durée du travail

Les salariés doivent s'exprimer eux-mêmes des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail, le travail de nuit, les repos quotidiens et hebdomadaires et les jours fériés. Ils ne sont pas soumis à la journée de solidarité.

Ils bénéficient, en revanche, des dispositions concernant les congés payés, les congés pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi avant et après l'accouchement, les congés non rémunérés, le compte épargne-temps, l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail.

#### Article 10. 7

##### Déplacements

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatifs des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité forfaitaire préalablement dans que cette somme puisse léser le cadre. Une avance sur frais s'inscrira dans le cadre.

#### Article 10. 8

##### Maladie prévoyance

Le personnel bénéficie du régime de prévoyance prévu à l'article 6. 2 du présent avenant.

#### Article 10. 9

##### Délai-congé

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

#### Article 10. 10

##### Indemnités de congédiement

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

Les modalités particulières aux cadres sont indiquées ci-dessous, par ancienneté, en dixièmes de mois :

? de 1 à 7 ans révolus : 2 / 10 par année depuis la date d'entrée ;

? de 8 à 15 ans révolus : 4 / 10 par année depuis la date d'entrée ;

? 16 ans et plus : 6 / 10 par année depuis la date d'entrée.

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

Néanmoins, au départ de l'entreprise, le premier versement ne devra pas être inférieur au montant de l'indemnité prévue par les textes pris en application du code du travail sur le congédiement.

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

#### Article 10. 11

##### Reclassement

Dans le cas de suppressions d'emplois, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10. 10 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé au sien de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

? le reclassement doit être réalisé dans le délai de 3 mois ;

? l'intéressé pourra effectuer ce reclassement au plus tard au terme d'une période maximale de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement dans la même grave intervention moins de 2 ans après son reclassement, le cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de

2. Lorsque l'intéressé est réaffecté par son deuxième employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit 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 licenciement.

## Article 10. 12

## Article 10. 12

### Clause de non-concurrence

Une coïrolbaltoan loayle iipqmlue évidemment l'obligation de ne pas firae bénéficier une miaosn creutcronne de reenemtgnneiss pareonnvt de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise gdrae la faculté de prévoir qu'un cdare qui le quitte, veomlantneiort ou non, ne pussie aoprtptr à une msaion conuntrcere les cninaoesacsns qu'il a auiqsces chez 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 calsue précisant la délimitation géographique dnas le cnoratt ou la lrette d'engagement.

Cette lirditteonh n'est valbale que si elle a comme contrepartie, pnedant la durée de non-concurrence, une indemnité mesnlluee spéciale égale à 5 / 10 de la mnnyoe melesnue du teaitnermt du crade au cours de ses 3 denreris mios de présence dnas l'établissement.

Toutefois, dans le cas d'un licenciement non provoqué par une faute grave ou lourde, cette indemnité est portée à 6 / 10 de cette somme, à moins que le salarié n'ait pas retrouvé un nouvel emploi, dans la limite de la durée de non-concurrence.

Le chef d'entreprise, en cas de coïncidence d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause

d'interdiction, mias suos cdtionoin de prévenir par écrit ce direen  
dnas les 30 jours qui suvneit 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 cédés classés aux niveaux VI et VII ne bénéficient pas de prime d'ancienneté. Cette dernière a été incluse, à la fois pour les salariés cédés en fonction avant la signature de l'avenant n° 45 et pour les salariés cédés embauchés après la signature de l'avenant susvisé, dans les minima conventionnels correspondants. »

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Le présent aorccd srea déposé une fios le délai d'opposition  
passé, par la pitrae la puls dnetgile en 2 epexrmeials oirauginx  
auprès de la diretocin des rltonaies du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

## ANNEXE I

## ANNEXE 1

### Grille des salaires minima clinevynntonos des cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	MENSUEL (151,67 h)	ANNUUEL (1 607 h)	ANNUUEL (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 CTEC ; FCM CGT-FO.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009*

Rappel des principes de base en vigueur  
relatifs à l'égalité des sexes entre les hommes et les  
femmes

en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les parties conviennent, afin de faciliter la compréhension et l'application des mesures du présent accord, de rappeler les principaux textes en vigueur relatifs à ce thème en précisant sommairement l'objet de chacun d'eux :

précisant semi-annuellement l'objet de chacun d'eux :  
 ? atitcles L. 1141-1 à L. 1146-3 (relatifs à l'égalité psonesnfrlieloe  
 ertne les fmemes 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 ertne les femems et  
 les hommes) du cdce du tviaarl :

? atlercis 225-1 à 225-4 du cdoe pénal (relatifs à l'interdiction des discriminations) :

? loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité  
plurilingue entre les femmes et les hommes :

pas motesne entre les mmes et les nmms ;  
? dcrnt n° 2001-1035 du 8 nvrmoe 2001 iisntaut un cortnat  
puor l'galit pelsofnisnelore etrne les fmmes et les hmomes et  
maifndiot le cdoe du tiraval ;

? drveticie 2002 / 73 / CE du Prlnaeemt européen et du ciesnol du  
23 sptebrmee 2002 mofinadit la dicetirve 76 / 207 / CEE du

Le 30 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à

l'emploi, à la formation et à la profession professionnelle, et les conditions de travail ;

? loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Constatant la multiplicité et l'imbrication des mrsuees législatives



Les praatrneis sociaux de la bacnrhe s'accordent sur la nécessité de défendre le pirpnce d'égalité etnre les fmeems et les heomms et de prvomiour la mixité pnlrssiileofoee de la bcahrne par le bias de cet accord.

Cet accrod a puor voacitn de graantir l'égalité penosnrelsifloe ernte les fmeems et les hmmeos dnas l'accès à l'emploi, dnas le déroulement de la carrière, dnas la rémunération et la faritoom tuot au lnog de la vie professionnelle. De manière générale, cet aocrd s'inscrit dnas une démarche gbollae de lutte cotrne les dismitiaconnirs qlueles qu'elles soient.

Il a puor ojbte :

? par l'étude des données existantes, de définir les msreues de défense et de protimoon de l'égalité poelnoesfilsre etnre les fmemes et les hmmeos au sien de la brhnce ;

? de définir les mureses nécessaires à la suporpesin des écarts de rémunération entre les fmemes et les heomms aanvt le 31 décembre 2010 ;

? d'encourager la mixité au sien de la branche, nmnmoatet sur les métiers techniques.

Cet aocrd vdenria compléter les ieitvtiians déjà adoptées au sien de la branche, nmeomtat en matière de faortomin peiesnroonfslle (par la piqulote de l'observatoire des métiers, la rédaction de fiches pienfseornless 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 pnesneol féminin de la branche). Les pierartneas scuaiox s'accordent sur l'importance que revêt la fraotmoin plfnloneoessrie puor icitner les fmeems à pelusotr puor des emoilps tuciqenhes dnas la bcnrhae et ainsi à fresiaovr la mixité.

Les pinertearas sucaiox s'accordent sur la nécessité dnas un pmeirer tpmes d'analyser les données dnnot la brhance psrlonosfilneee diposse (I) aanvt d'envisager les meruess et orieianotnts nécessaires puor réaliser les ocibjtfes que se snot fixés les piaeartners siaocux (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 suoiax ientncit les ensritperes à firounr des résultats puls cpltoems et puls fnurois dnas le crdae de ctete enquête puor atrepopr des éléments d'études aux paieenartrs sociaux.

On etmise que le pgonrtacuee de salariées de sxee féminin au sien de la bacnrhe équivaat à 17,09 %. Les epoipls occupés par les fmeems au sien de la brhnce snot en très frote majorité des elpioms asittdaimrfnis (97,5 % ctrone 2,5 % puor les eolimps thugceiens ; puor les hommes, 83,3 % occupés snot des elpioms tuenqhecis et 16,6 % des emolimps administratifs). 91 % des fmmees employées au sien de la bcnarhe snot non cdaers (83 % des hommes), dnnot 8,5 % des feemms snot assimilées cderas (7,5 % des hommes) ; 9 % des fmmees snot ceadrs (13 % des hommes).

On eimste que 32 % des fmemes employées au sien de la brnhcae taverinlalt à tpems partiel. Les hmeoms snot très mmteriorajaniet employés à tpems celompt (91 %).

L'embauche des femmes au sien de la bcnarhe est fiare en majorité par le bias d'un CDI (94 %) et est rnremaet faite par le baais d'un CDD (6 %). Des cfierfhs sleiaimrs snot observés puor les hommes.

### Article 2 - Analyses

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009*

Le piirpacnl csntaot effectué connecre l'absence de caruidtande de la prat de fmeems sur des eopmlis tneqieuhcs bein qu'il extise un beiosn en tremes de reetemuncrt sur ces emplois. Ainsi, les piirteaeas scoiaux s'avèrent être dnas l'impossibilité de réaliser un cirtmaaopf prnteinit en rioasn de l'absence de métiers

trrsvasenes ptmeetnat de cpmoearr l'égalité psroonsenelflie etnre les homems et les feemms dnas la branche.

Les petenarairs souaiox insisetnt sur les noemseurbs aonctis déjà engagées vis-à-vis des différents aurescs :

? vis-à-vis des pviuroos publics, dnnot l'éducation nationale, par un tavrail de lyibobng vsanit à fiare connaître les bisoens de la brachne en treme de reetucenmt dnas les emlpis teeuhncis ou par la dtitsuiribon 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 bnahre et dnas les eilmops tiqeechnhs ;

? vis-à-vis des salariés dnas la brnache et les auetrs branches, par l'action des pearitaenrs sociaux, de l'AGEFOS PME et des cntrees de fiatrmoon puor établir des fhiacs métiers et un kit découverte de ces métiers à dinttisaoen des salariés shnuaoiatt se réorienter ou des jneues.

Les msreues adoptées au sien de cet accord vsneit à earncgeour la mixité plirnoesfnlosee dnas la bnahre et à itcneir les femems à opecucr des emlpis tqhencieus 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 etnre les saaiers des hmoems et des feemms au sien de la banhrce en rsaoen du déficit de pnosenerl féminin sur les métiers tuehneccis et l'absence de métiers trsrsvnraees pmernattet de réaliser une étude comparative.

Les preiartnaes sioucax rnlelpaepet le prnipcie sloen leqeul tuot elemoupyr est tneu d'assurer, puor un même taivral ou puor un taavirl de vluear égale, l'égalité de rémunération etnre les hmoems et les femmes, le rspceet de ce pripcnie costinunatt un élément eeentssil de l'égalité pnoirsoeeslflne et de la mixité des emplois.

Les éléments csopmaont la rémunération snot établis sur des noems inidqteues puor les homems et les femmes.

Ainsi, au cuors de la négociation aeunnlle oitiobalrge sur les salreias efifefts dnas les entreprises, il srea traité, à pitrar de 2010, la qtoiesun de la srippuseson des écarts de rémunération etnre les hmeoms et les femmes. Les pnaaerries saoiucx inenictt les eritsrnpees à mtrtee en pacle des outils, tles que la msie en place d'une eepnvolve budgétaire visnat à réduire des écarts de rémunérations etnre les hmemos et les femems si ceux-ci étaient constatés.

A ce titre, les eernrpeists dnroevt présenter lros des négociations annuels otgaeiorblis un état golabl par catégorie de la sittuoain pserisollefonne comparée des hommes et des fmmees et, en fcoitoin des catnttoainoss réalisées, dvnroet mettre en place des olutis vantsit 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 scaoix considèrent que le runetecmret couttnsie un leevir ioanmrtpu puor tnetet de pilelar le déséquilibre srutuectl constaté au neivau de la bnhrcae etnre 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 prrneetaas suoiax rppllaeent 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 vlieelr :

? à ce que la rédaction des orfefs d'emploi et le rreeucnmett d'intérimaires senoit non sexués et formulés de façon ocjeitbve et non dtrairaincnsie ; il fut par eelmxpe eyolmepx dnas les aocennns les dénominations au mculisan et au féminin qaund eells eetsixnt ou, lursqe la dénomination n'existe qu'au mlausc n ou qu'au féminin, reotujr la mnetoin H/F ;

? à appliquer, qeuls que sinoet les candidats, des critères ocbitjfs de rtumeceent tles que l'expérience et les compétences professionnelles, tehiueqns et coteparmemetlons en tmeers de svoiras et savoir-faire ;

? lros des eerntteins de recrutement, à ne pas ingreoter les feemms sur lreus satoihs ou peojrts de maternité ;

? à mtetre en pcale ou développer des procédures de rreneetmuct epxmets de tutoe fmroe de discrimination, que les rcutemenrets srioot effectués en itnnere ou par l'intermédiaire de cntaeibs 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 sioaux s'accordent sur les etffros à réaliser puor rnede les epoilms tcueiqehns tlirmaedonntleneit occupés par les heomms ailescscbes aux femmes.

Une démarche smliriae est nécessaire puor les petoss ttenmdreonalineit 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 dirtos d'accès dnas luer prauocrs psriofoensnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cimpms 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 paretil ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les parienaerts souaix itecinnt les erpienersts à farie chauce année une anslyae sur les pmtnoiors et les évolutions psneoislfenrles des hmoems et des feemms et de coriger 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 irnfimtnooas 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 ruter au taarvil dnas les meieulrels cootninids (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 suaioix itcnient aigni 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 cietttnaors puysiqehs existantes.

## Article 5 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009*

Les ptnreaerais souaix réaffirment que la frtaoimon est un fuaectr etnseseil d'égalité poroesfsinelne car ppraatnicit à l'évolution des qaiicniolfutas et de l'égalité de tmratieent dnas le déroulement de la carrière.

Aussi, les esprntreeis snot fnmrteoet incitées, lros de l'élaboration de luer pqltuiuoe 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, pournort friae évoluer les pquitares de fmitoaron aifn d'intégrer les crtontenais particulières rencontrées par les femmes, nnoement à tpems partiel, puor rderne ces fnmoaiorts puls accessibles.

En conséquence, les eipertnesrs veinelt à oirffr un accès équilibré entre les hemoms et les femems aux aonctis de formation.

Les preeartinas soaiucx décident d'engager, en puls des aocntis déjà réalisées, une réflexion au nveaiu de la bcanrhe sur :

? les modalités à mttere en oervue aifn de fsieravor l'accès des psernnoels féminins aux métiers techniques, nnmaeomtt par le baiis des dpitsofsiis de poifotiernlinaosassn ou par le dorit idevniidul à la foariomtn piorrirtiae prévu par la cntinoeovn cllecivote ;

? les meynos de cctuimmnioaon vnisat à iitcenr le pnsoeenrl féminin à peiirctpar aux fonmairtos techniques, neaomntmt au sien des collèges et lycées.

Les pareteranis soicuax cnenenivont de la nécessité de qceiunmour aevc les différentes istinoiuttns (éducation nationale, ceenrts de formation, salariés intéressés par la frimoaotn pnssllonoierfee cunotnie et la réorientation professionnelle, grnad public) puor feoriavsr la mixité pneifelnlsoorme dnas la branche.

## Article 6 - Conciliation vie professionnelle-vie personnelle du salarié

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009*

Les peartis sieratgians soginunelt l'intérêt des eerepnisrts à une bonne ccolaitinon etnre la vie peflerssnolnoie et la vie pneslnerole du salarié et crorcheneht à développer des soulnotis pernttmaet de fatlicier ctete conciliation.

Il est demandé aux entreprises, en ficnootn de lures possibilités, de farie pvruue de sspeuolse et de flexibilité qunat aux dneameds des salariés vaisnt à aménager lures hiraoros puor des rinsoas 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 reehhrce d'emploi du salarié dnas son établissement prohce du leiu de triaval de son conjoint.

En cas de dnaemde de psasage à tepms piaretl par un salarié, ce direner bénéficiera d'une priorité d'embauche puor les eliomps à tpmes cpolmet et à compétences slreimaiis dnas l'entreprise.

Les ptaarenries sciaoux issennitt sur le fiat que le salarié à tpmes patreil 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 eeserrpints nrlaveet du cahmp d'application défini par l'article 1. 2 de la cntooievn ctcevirole ninoaatle des etirserpens d'installation snas fabrication, y coiprms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frqgrioiufue 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 tlrarinee de négociation sur l'égalité psnorioeslelnfe 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 siatotuïn au sien de la bhracnae et, le cas échéant, à sa révision.

## 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 ceeviontnnnol de prévoyance, les prnaereitas soaicux de la poofsrssein ont décidé de mettre en palce une pvsooriïn 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 patnerraies sociaux, négociateurs de la ceonovintn clotevicle nnaatiale des eteprsrsnies 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.

## Article 1 - Mise en place d'une provision d'égalisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Les sainreagtis du présent avneant décident de mtrtee en pacle une piiioovsrn d'égalisation attachée au régime de prévoyance de la profession.

## Article 2 - Fonctionnement de la provision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

### Avenant n 50 du 15 décembre 2009 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaire

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 cpemotr de cttee ntotoitiicfan et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès la doeirticn générale du travail. Le présent accord frea l'objet d'une deamdne d'extension dnas les cotnndiios fixées par le cdoe du travail.

## Article 11 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 2009*

Les dpitisioonss du présent aroccd enrtnerot en vuigeur le juor sniavut cleui où les formalités de dépôt définies à l'article 10 anruot été accomplies.

Ctopme tneu de la législation failcse apalicplbe à pitrar du 1er jiaventr 2010 sur les cmoepts 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 qineiuqus GB du cdoe général des impôts. Les priudtos fianchniers générés par la psrivooïn d'égalisation snot isrntcis au crédit du cmpote de résultat. Suite à la siaurtngc du présent avenant, une cineovtonn de gestoin de litade posiovirn srea établie par coartnt avec les duex iintuosntits 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 psriioovn 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 anvneat s'applique à eefft du 1er jvnaeir 2009.

## Article 5 - Durée. □ Dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent aoccrd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il purora fraie l'objet 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 praets signataires. Le présent accrod srea déposé, une fios le délai d'opposition passé, par la pritae la puls dniletgie en duex epxeemralis ogiuniarx auprès de la ditiicorn 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 rnevalt de la cienntovon cetloivcle nlaniaote des eirnrsptes d'installation et d'équipement aéraulique, thermique, fqioiifgrure et connexe.

## Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance *En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

Portabilité des gitaenars de prévoyance complémentaire au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slcoiae

Les diospniosits qui svueint pnreennt eefft puor les ctenaissos de crtaont de tavrail ieanrtntvent 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 meniati à ttrie giarutt des gnrteaais du régime en cas de cesoisatn du cornatt de travail, non consécutive à une fatue lourde, ouarnvt driot à psire en craghe par le régime d'assurance chômage solen les cdntiinoos svteinuas :

1. Le maniiten des graeians est aplaciplbe à cptmoer de la dtae de ceostasin du cratnot de taviarl et pndnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtie de la durée du dneierr cnoartt de taivral ou, le cas échéant, des drerenis cttnoars de trviaal lorsqu'ils snot consécutifs chez 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 dtrois à rmsbeuenertoms complémentaires aenit été ouvters chez le direner eymoulper ;

3. Les gtarnaies minaeunets au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en veugiur dnas l'entreprise ;

4. Le matinien des gatranies ne puet cunordie l'ancien salarié à pvcerei des indemnités d'un monnatt supérieur à culei des ailtcolnoas chômage qu'il aaurit 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 jautiifsficts mentionnés ci-après ;

6. L'employeur sginlae le meantiin de ces gtaneiras dnas le ceicifrtat de trivaal et infmroe l'organisme auserusr de la cstoisean du cnoratt de tviaral 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 adrsees à ce denierr une denmdae ntvomiiane de meaitinn de giratane puor cuaqhe acenin salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fnoriur l'ensemble des jistftfciaus qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et naoemntmt le jittfatiucsf de vemrneset des ainlotacols chômage du mios crodnssnapoert à celui puor lsellueqes les ptnaistroets snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csastoein du venmerest des aaooiicllnts 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 cstestoian 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 civnoonten coevlitlce dites "maintien de salaire" ne snot pas pierss en chagre au tirt de la présente portabilité.

Les évolutions des gtenaiars du régime snot oappboesls aux ancines salariés.

### c) Durée de la portabilité

Le mneiati des gatreians prned efeit dès le lenemidan de la dtae de cstesiaon du crtant de tiavarl de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mieaintn des gariaents pnaednt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la ltiime de la durée du diennr cntorat de taravil ou, le cas échéant, des diennrs cntotars de tarvail lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, adrnroie au nrbmoe supérieur, snas poovuir 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 dnone driot ou non à des girtanaes de prévoyance complémentaire, dès lros qu'elle met fin au driot à iinnotesnmadn du régime d'assurance chômage ;

-en cas de cotaessin de pmnaeeit 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 otgilioban de frntoiuure 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 mlidaae ou puor tuot aurtte 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 cqauhe garantie, précédant la dtae de caeotssin du cotrnat 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, eels snoert limitées au maotnnt des alctioolnas nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

### e) Fnenemcnait

Le fanimeenct de ce dstisipoif fiat l'objet d'une mauaistoulitn intégré aux csonaoitits des salariés afcits (part ploartane et prat salariale) pretmetat aux aenics salariés de bénéficier de ce dpoisitf snas pimeenat de cotisations.

(1) Les mtos : « à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » snot elxcus de l'extension en tnat qu'ils snot cornireats aux diipistsonos 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 jeaivnr 2010. Il srea établi un nmorbe sufasfint d'exemplaires puor être riems à caunhce des ptiears 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 nnoiatl ieonfesretprnonsil du 11 jainevr 2008 et son anaenvt n° 3 du 18 mai 2009 ont créé une neovlule ooagbtiiln à la cgahre de l'employeur en matière de prévoyance complémentaire. En effet, cet acilrte prévoit un maietnin des

gtrieanas de prévoyance complémentaire au pfoirt des salariés dnot le crtnaot de tiarval est rompu et qui bénéficient à ce trtie d'indemnisations au tirt de l'assurance chômage.

Aussi, aifn de fraie poerfitr les salariés de la bhnarce de ces nueloevls dispositions, les peeariatrns scauox négociateurs de la cnnivoeton clevtlioce décident, par le présent avenant, de compléter le régime de prévoyance conventionnel

# 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 cvntoiemon cotlvelice ntaolanie est remplacé par les dsiiioonpsts suivantes.

« Crtphaie XI  
Classifications  
Section 1  
Définitions

Pour une mlieerule compréhension du présent chapitre, queueqls treems snot à préciser :

## 1. Caoifteirictn (donnée objective)

La ceictitoirfan est caractérisée par un trite homologué cseodnnarpot au ptsoe proposé :

? diplômes (éducation nationale) ;  
? ttire pofnernoessil du ministère du tavairl (certificat de fmioatron professionnelle) ;  
? ceicaifrtt de qlautcaoiifn piolenfolsernse (CQP) ;  
? trtie homologué du CFI de la carhbme de ceorcmme et d'industrie de Prias (CCIP), conformément à l'annexe de l'accord fomioartn aliacbpplpe à la banhrce professionnelle.  
Il est rappelé qu'il eitsxe 3 mnoyes pteatemnrt d'obtenir une caoictifetirn :

? la fortiamon itinalie ;  
? la friomtoan cinnutoe (notamment par le baiis de Formfroid) ;  
? la VAE.

## 2. Tniirgomleoe

## 3. Méthode de lecture

Les niveaux, échelons et cnofeiefctis snot attribués aux salariés par rppoart au poste etiffcef occupé dnas l'entreprise et non en référence aux ciofftetiincras dnot les intéressés snot titulaires.  
Un salarié employé à un poste csnnropaedot à sa cettiiiaifcron diot oorinletiaegbmt être classé au mions au suel d'accueil mnaimil prévu puor la creitiicftoan en question.  
Il est bein ennetdu que, par certification, il covinent d'entendre les ctacrfoiniteis tleles que définies par les textes législatifs et réglementaires en vieguur à la dtae de la surntgiae de l'accord et ccenaronnt nmanemtnt l'enseignement techuigne et prssonenefil dnas la spécialité exercée et des ftocinons d'encadrement.  
Le cnaelsent au sien d'un naiveu tinet compte, enrte autres, de la complexité des tâches, de l'expérience professionnelle, des compétences et des responsabilités confiées, de l'autonomie.

## 4. Révision

Les piaenrtars saociux cennieovnt de se rveior puor eaenximr les éventuels dnoiycesmftntnones du présent arccod dnas un délai maxaiml de 2 ans.

## Section 2 Grille de colaifsisitnacs 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 mcuslian 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 tavrail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune fatorimon préalable n'est riuqsee	C	186		Chauffeur-livreur, aide muetnor	Aide-comptable, employé (e) de bureau

II	D'après des iuioscrntns 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 psfleenroosine du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa pptoaaitrçiin aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire sdirtadatsne 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié diot être calpabe de ctsneotar une aloainme et de la slngaier	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent thncei que, comptable 1er degré, employé srvctiee achat
	Il diot contrôler les résultats de son taairvl tuot en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié puls expérimenté	C	210		Monteur dépanneur fosrgiirte 1er degré, mnouter dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur bsurear 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de tvaauxx cxlepeoms intégrant une asalnye du besion et cronpmotat différentes opérations à cenibmor en ftoncion d'un objeictf à atteindre. Le salarié puet être amené à ssevuperir et/ ou ceonorodnr le taavril d'autres personnes.	A	225	Le csselaemnt dnas les échelons tenit cptomte : -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, électricien câbleur confirmé, agent tiecqhnue BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé antamirdsiitf confirmé, gniniatsroee de sctok
	Le salarié possède et met en ?uvre régulièrement peursuils compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rned des cmeopts 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 diot fraie pervue d'initiative, d'autonomie et du snes des responsabilités	A	260	Le cnelesmsat dnas les échelons tenit cptomte de l'expérience piseoslfnnroele du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en ?uvre de procédés cnnous 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 tcuqeinhc rcuneone qui lui peermt d'adapter des méthodes, de preospor des snutoilos nlelevous et de les mtrtee en ?uvre	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 puet être amené à ssreipevur et/ ou crooeodnnr le traiavl d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le cicnfifeeot 280 aevc la faculté de propseor des snoloiuts tieequhcnns 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 fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des sous-unités de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : le salarié a la faculté de les adapter et de 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 fournir les moyens lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon 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 qualification inférieure 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 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 professionnelle 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 ; -possédant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sens de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche située à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle 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 services d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le salarié est dans les échelons les plus élevés : -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 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 ceovinnton cilcvtolee ntinoaaale					
VII	Correspondant à des compétences iptnmateros et à une expérience étendue anisi qu'à un huat nvaieu de responsabilité	A	500	Le clsasemnet dnas les échelons tient cpmtoe : -du nviaeu de responsabilité ; -des capacités de cdriioonotan et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, deutcrier thuciqnee	Cadre dirigeant, decrtuier commercial, directeur secrievs
	Les credas de ce naeviu snot caractérisés par leurs capacités de décision et de gtieosn dnas l'entreprise	B	600			
	Ils snot placés suos l'autorité decrite du chehf d'entreprise	C	700			

## Section 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 2010

Grille de psnniioneotmet des pcuirainpx postes

Il est rappelé à tirte liinarmie que la glilre de piinetmsnoonet des painucrpix pteoss n'est pas euvsthxae et diot être msie en reitlaon aevc la gilrle des définitions générales des nuvaeix et échelons. Il est en oture rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un ptsoe classifié seoln puersuils degrés est fnooitcn de la complexité des tâches accomplies, du neaviu et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience acquise sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de ftiriaboacn	Personnel commercial, étude et tieihencncs	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire snataddsrite 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de brueau
II	A	195	Monteur, tuyauteur, beusarr 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire sirndtdtsaae 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent tcnqihuee	Comptable 1er degré, employé sreceive ahact
	C	210	Monteur dép. fisrgoitre 1er degré, muoentr dép. ciutssinie 1er degré, tuyutauer brsuaer 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. fsirirtoge 2e degré, mutnoer dép. cnssiiuite 2e degré, tauuteuyr bsurear confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent thucinqee BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé animsaidttirf confirmé, gnniaiotrese de sotck
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chehf d'équipe fsitrorige 1er degré/suppléant, tneiecichn d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, chehf d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dntiseaesur cpoicotenn exécution	Gestionnaire serceivs 1er degré, secrétaire de dicrieotn
	B	280	Chef de travaux, chehf d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire secevriss 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable tavraux 1er degré, rnapoebslse unité aetleir	Chargé d'affaires 2e degré, reslsnbpaoe siercvess 1er drgré	
	B	340			
	C	365			
VI	?	370	Voir acrtile X-2 de la cienvoontn clleivotcle nialntaoe		



	?	375			
	?	380			
	A	390	Responsable travaux 2e degré, responsables techniques	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsables commerciaux	Responsable services 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, directeur technique, directeur commercial		Cadre dirigeant, directeur services
	B	600			
	C	700			

Section 4  
Seuil d'accueil à l'embauche

Toute personne ayant une qualification et/ou une expérience différente ou supérieure au profil du poste proposé sera au minimum assimilée au seuil correspondant se référant aux caractéristiques du profil de poste qu'il exerce dans l'entreprise.

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience acquise au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, commissionnement d'air et cénitisme pléomorphisme	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié sans qualification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans qualification et avec 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 qualification 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 qualification 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

(\*) Ctpmoe tneu de sa capacité à évoluer au sien de l'entreprise, il est aidms que le juene diplômé bac + 2 ou équivalent pussie être classé pneandt une période d'adaptation mxamaie de 2 ans au neiauv III, échelon C, cefoicfniet 245 de la grllie de classification. L'entreprise asresua le svuii du juene diplômé aifn de s'assurer de sa bnone intégration dnas l'entreprise et de son auoiqcsitin d'autonomie. Il bénéficiera d'un etenertin tuos les 6 mios vniast à vérifier l'intégration du juene diplômé dnas l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les bonsies éventuels en matière de foormtjan professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dnas l'entreprise, le jneue diplômé psrseaa amtauqtuneimeot au navieu IV, échelon A, cnoeficfiet 260. Les eirtsperens ont cnenapdet la faculté de pseasr le jneue diplômé au cfceonfiict 260 aanvt la fin de la période d'adaptation.

A ttrie d'exception, le salarié aanyt oebtnu son diplôme niaevu bac + 2 ou équivalent par le biias de la VAE (validation des aiqucs de l'expérience), suos réserve qu'elle siot complète, ne se vrrea pas apiqueplr de période d'adaptation et srea classé immédiatement au nvieau IV, échelon A, ciinfeoceft 260.

(\*\*) Cotpme tneu de sa capacité à évoluer au sien de l'entreprise, il est admis que le juene diplômé lnciee professionnelle/IFFI psuise être classé penandt une période d'adaptation miamalxe de 2 ans au niaevu IV, échelon C, cfoenfecit 300 de la grille de classification. L'entreprise asusrera le suivi du jeune diplômé aifn de s'assurer de sa bonne intégration dnas l'entreprise et de son asttqiouin d'autonomie. Il bénéficiera d'un eeetrinn tuos les 6 mios visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dnas l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les beosins éventuels en matière de foaiortmn professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dnas l'entreprise, le jeune diplômé psrsaea anmaoquutteimet au neaivu V, échelon A, cnfioeicet 320. Les espeerritns ont cpeenndat la faculté de psesar le jeune diplômé au cfcofeiniet 320 aanvt la fin de la période d'adaptation.

A tirt d'exception, le salarié aanyt otbenu sa lccniee professionnelle/IFFI par le biais de la VAE (validation des auciqs de l'expérience), suos réserve qu'elle siot complète, ne se verra pas aiuplqper de période d'adaptation et srea classé immédiatement au neaivu V, échelon A, cofnecefiit 320.

Section 5  
C?ur de métier  
Correspondance neivaux éducation nationale/certifications

Cette litse vsie à répertorier les prceaiinlps citoectnfiiars etxsanties ou aaynt existées. Les cietiatnrcfos non listées dionvet être mesis en riotlaen aevc le tealabu ci-dessous aifn de déterminer luer niveau éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de pdrenre canotct aevc l'organisme ayant délivré le tirt (ou certification).

Niveau éducation nationale	Titre/certification			
	Diplôme	Ministère du triaval	Certificat de qualification professionnelle	Commission nlatiaone parriaite de l'emploi et de la fotriaomn possnrnoeefille
V	CAP friod et climatisation, BEP des ticqgeneuhs du friod et du cndneonoeiintmt d'air	CFP agnet de mnneinaacte en coeinnoennmidt de l'air, CFP aegnt de mcneaniante et d'exploitation en cienntiomeondnt de l'air		
	BEP équipements tiecqneuhs énergie (été) dnointame fiord et calitoiatmisen	CFP mutenor dépanneur drigoriste, CFP anget de mcaeninnate en cnoienmtnneidot d'air		
	BEP monteur/dépanneur fiord et cilisitmaaotn			
IV	Brevet prnnesosieofl monteur/dépanneur en fiord et citaaaitmoilsn ; Bac pro des teihnneics en friod et cndnoneineomtt d'air	CFP teciihncen d'intervention en fiord ciernmaoml et climatisation, CFP tchneeicin d'intervention et de mtaeannicne en cineonntiomndet d'air, CFP tcieehnicn d'intervention et de mnncinaatee énergétique en cnomoentideinnt d'air.	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Chataigneraie, mounter dépanneur d'équipements fefriiogriuqs de tnrrparost	PV n° 11 : ttire GTERA Pyas de Rance/La faionnte des Eaux, tichcienen d'intervention sur les aaeipprls d'équipements ménagers et de collectivités
	Bac pnianaomcetrre des aipraepls et équipements ménagers et de collectivités Bac pro énergétique ootipn A : itloilsntaan et msie en ?uvre des systèmes énergétiques et climatiques	CFP tenchicein d'intervention en fiord industriel.	PV n° 10 : CQP Carrier/La Chataigneraie, moentur dépanneur d'équipements fioqrirufgeis de tpasonrrt	PV n° 12 : tirtre cntere des frontaoms industrielles, teiehnccin en mecnaniatne des istlaiatnonls frffoeqiugiis ou en forid et garneds cinesius

	Bac pro énergétique oopitn B : gioestn et mniaantecne des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro des tiiecnncchs en ialstnaloitn des systèmes énergétiques et climatiques			
	Bac pro des tncehniies de mianneantce des systèmes énergétiques et caqltiuemis	CFP tiecehnicn d'intervention en équipements de ciuunes professionnelles, CFP tecniheicn de mtaineenane en apperail électroménager, CFP tiiecehncn de mnnncataiee en cffuaaghe et en csiatalomtiin		
III	BTS FEE (fluides, énergie, environnement) oopitn B, C ou D	CFP tcinhcieen supérieur de maanicnetne et eioxltaopitn climatique,		PV n° 6 : ttrie école La Mhace à Lyon, ingénierie et cudointe d'affaires
	BTS équipements tiunceeqs énergie, oopitn fiord et climatisation, BTS friord et climatisation, DUT génie tirmqhuee et énergie	CFP tceienichn supérieur de mtanncceiane en cendnietmnnoot d'air		PV n° 8 : tirtre école La Mhcae à Lyon, vendeur/négociateur international PV n° 9 : titre IRECO/Greta Sud Isère, ctconpceur en ingénierie de rteatsuairon dnas les eiperetsnrs de cienius professionnelles PV n° 14 : titre Cnam/lycée La Ftanione des Eaux, firgrtosie chargé d'études et de climatisation
II	Licence poennoselislfré énergie et génie climatique, option froid, castliamoiitn et contrôle de service. Diplôme supérieur du forid iirtsndel (IFFI)			
I	Diplôme de spécialisation ingénieur en génies fqgriifourie et catquilm (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 cetcvliloe nataniloe des etsrenpreis d'installation snas fabrication, y copirms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fougfiirqrrie 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 donpiitsioss du cdoe du travail, notifié aux onraniigatsos syiancleds représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jorus à ceotmpr de cette noifciattoin 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.

## Avenant n 53 du 7 février 2011 relatif à la période d'essai

« Acirtle 3.2  
Essai

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 avec 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 juin 2008, l'article 3.2 de la cnienvoton est remplacé par les dotsniioipss savtenus :

Le corantt de taviral n'est considéré comme cconlu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :

? 1 mios puor les neaivux I et II ;  
? 2 mios puor les salariés des niaeuux III et IV ;  
? 3 mios puor les salariés de nvieau V ;  
? 4 mios puor les salariés des niavuex VI et VII.  
Exceptionnellement, celle-ci puet être prolongée une sleue fois, à la cnioidton que ctete possibilité ait été prévue dnas le coarntt de travail, qu'elle siot acceptée de prat et d'autre et que la paiootoglrrnn n'excède pas :

? 1 mios puor les nvaieux I ou II ;  
? 2 mios puor les nuveiax III, IV, VI ;  
? 3 mios puor le neaivu V ;  
? 4 mios puor le neaivu VII.

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 accrod s'applique aux eeretisnprs rvleant du cahmp d'application défini par la cvonieotnn clcviotlee naiotanle des ertnsiepers d'installation snas fabrication, y cpmiros entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frgfoiique 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 CDF ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Principe

Dans les etnepriess de monis de 200 salariés, en l'absence de délégués sdneyaciux dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du pneseronl désigné cmroe délégué snaydil dnas les enerrsepts de moins de 50 salariés, les représentants élus du pnsnreol au comité d'entreprise ou à la délégation uique du pennreosl ou, à défaut, les délégués du pneernsol pevnuet négocier et clroncue des aocdrce cefcoltils de traavil sur des mreus dnst la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un accrod collectif. Toutefois, il n'est pas pssiole de négocier par ce bais les acorcds mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du tariavl (accords de méthode sur l'information et la csutlitaonon du comité d'entreprise sur les peorjts de lcinminecet économique de 10 salariés ou puls dnas une même période de 30 jours).

Organisation

Les oainaisnorgts snlcysadeis représentatives dnas la bhncrae dnst relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. La csoiomimn paaritrie de banrche se porocnne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui svieut sa tmsirosnsain ; 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 ttiialuers représentant la majorité des srfaeugfs exprimés lros des dernières élections peofellrnoenssis et à l'approbation par la coismosmn pitararie de branche. La cimssioomn patriarie de bhrncae contrôle que l'accord cletlocif n'enfreint pas les dsnoitiopss 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 accrod 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 aocrcd sera, conformément aux dooistsipnis du cdoe du travail, notifié aux oinaonrsiagts scnldiyas 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 ctdinooins 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 ernrnetot en vugeuir le juor svnuait ceuli où les formalités de dépôt aunrot été accomplies.

pssinonfolrlees d'employeurs.

Temps passé aux négociations

Le tpmes passé aux négociations n'est pas iuplmbtae sur les herues de délégation. Chauqe élu ttialure appelé à pteaicpirr à une négociation dspisoe du tpmes nécessaire à l'exercice de ses fonotncis dnas les lmtiies d'une durée qui, suaf cnnteciccaross exceptionnelles, ne puet excéder 10 heuers par mois, si besoin. Les hreus de délégation snot de pilen doit considérées cmome temps de tvial et payées à l'échéance normale. Enfin, l'employeur qui etnend ceotestnr l'utilisation fiate des heures de délégation ssiat le jgue judiciaire. L'objet du présent accrod est de fexir les ctiondnns de fetnoncnmneiot de la ciioomssmn priraitae de validation, dnas le rseepct du sloce légal exposé ci-dessus. Les ptearis cvnenieonnt par aulrlies que le reppal du cnenotu des acleirts 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 dpsisootiis légales primeront.

Article 1er - Rôle de la commission  
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le rôle de la cmimosoisn est de contrôler, en vue de luer validation, que les acdorcs collectifs, clucons en aitpiolpcan des aiteclrs 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 barhne psrsonlifonele est compétente puor exnaemir les acdorcs cnculos par les eintpsreres de monis de 200 salariés ou les établissements aenpnpaatr à des enrepretsis de mnois de 200 salariés, situées dnas le camhp d'application pesononriefsl et torriateril de la ctеноinovn coillcvtee nationale, dnas les coitdnonis exposées au prhparagae « Pciripne » 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 duex collèges : Un collège salarié composé d'un représentant tiauirle et d'un représentant suppléant de caquhe ongtroasiiian syldincae de salariés représentative dnas la branche. Les fédérations désigneront les mbreems tuiiltraes et suppléants. Un collège elyeopmur composé d'un nrmobe égal de représentants de l'organisation pnsrllloiesfeone d'employeurs et connemaprnt anaut de ttiilierus et suppléants. En l'occurrence, il s'agit de la délégation parotnale désignée par la camhrbe slycdanie ntanloaie des erineretpss du froid, d'équipements de cnuisies pnsneoillfoerses et du cnodniontmeeint de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Enfin, lorsqu'un des membres de la commission n'est pas présent à la réunion, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors 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, chaque collègue désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant l'échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est présidée par le président des représentants des entreprises syndicales de salariés représentatives de la branche, et par le président des représentants des associations de professionnels d'employeurs.

#### Article 5 - Sièges de la commission *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA, 6, rue de Monténotte, 75017 Paris.

#### Article 6 - Secrétariat de la commission *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

#### Article 7 - Saisine de la commission *En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011*

L'employeur averte la commission par le biais du secrétariat 15 jours avant l'ouverture de la négociation.

Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes (1) :

- ? raison sociale de l'entreprise ;
- ? adresse précise de l'entreprise ;
- ? code APE de l'entreprise ;
- ? activité principale de l'entreprise ;
- ? effectif de l'entreprise ;
- ? durée de la convention des associations de salariés à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la loi de l'entreprise le justifie) ;
- ? le PV de résultat des élections (si la loi de l'entreprise le justifie) ;
- ? l'objet de la négociation qui débute et coïncide des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel ;
- ? noms, coordonnées (courriel, numéro de téléphone, adresse postale précise) et données électorales des membres des institutions représentatives sollicités pour négocier.

Ces informations sont envoyées au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : [contact@snefcc.com](mailto:contact@snefcc.com). Le secrétariat assure réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours.

*Dans l'hypothèse où le dossier ne comprend pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier.* (2)

Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission de validation.

Dans un deuxième temps, lorsque l'accord est conclu au sein de l'entreprise, l'employeur adresse au secrétariat :

- ? un exemplaire original de l'accord signé par les parties et soumis à validation, en version papier, par voie postale, et un exemplaire en version numérique, sous format word, à l'adresse mail unique ;
- ? une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées, par mail, à l'adresse mail unique.

Article L. 2232-27-1 du code du travail :

« La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de

l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Établissement conjoint du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Caractérisation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des associations de salariés représentatives de la branche.

Par ailleurs, les intermédiaires à l'entente aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur. »

Le secrétariat assure de nouveau réception de ces éléments, par retour de mail, dans les 15 jours.

Ces différents éléments ne peuvent être envoyés aux membres de la commission moins de 8 jours avant la réunion de la commission partielle de validation.

Le secrétariat informe enfin l'employeur du point de départ du délai de 4 mois dont dispose la commission pour prendre position, à savoir la date de réception du dossier complet par les associations de salariés.

Les associations de salariés assurent réception du dossier complet auprès du secrétariat dans les 15 jours, afin que ce dernier puisse communiquer à l'employeur le point de départ du délai de 4 mois.

Si le dossier n'est pas complet, le délai ne court pas.

*(1) Alinéa exclu de l'extension commune convenant aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dont il résulte que l'information des organisations syndicales représentatives de la branche constitue la seule obligation pour l'employeur préalablement à l'ouverture des négociations.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

*(2) Alinéa exclu de l'extension commune convenant aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dont il résulte que l'information des associations de salariés représentatives de la branche constitue la seule obligation pour 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 convoque les membres de la commission au moins 8 jours avant à l'avance, en précisant la date, l'heure, le lieu de la réunion, l'ordre du jour.

Le secrétariat fixe la date et la durée des réunions en fonction du nombre d'accords soumis pour validation et de leur fréquence. La périodicité pourra varier en conséquence.

Les réunions sont présidées alternativement par le président des représentants des associations de salariés de salariés représentatives de la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance et donne à chaque participant d'émarginer la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert 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 chaque accord qui lui est soumis, la commission rend :

- ? soit une décision d'irrecevabilité ;
  - ? soit une décision de validité ;
  - ? soit une décision de rejet.
- La décision d'irrecevabilité est rendue lorsque :

? l'entreprise ne relève pas dans le champ de compétence de la

comissoimn ;  
? l'entreprise n'a pas communiqué tuos les éléments nécessaires.  
La décision de rjeet est liée au non-respect des dosintspois législatives, réglementaires, conventionnelles.  
Il est précisé que la cssmoioimn ne puet se pornoncer sur « l'opportunité de l'accord ».  
Pour être validé, l'accord diot obenitr la dluobe majorité des votes, à saiovr un vtloe poitsif au sien du collège employeur, et également un vtloe piitsof au sien du collège salarié.  
Dans cqaue collège, la majorité srea oetnube à la majorité des présents, aevc un mnmuiim de 3 présents par collège (les tatirlious vontet et à défaut les suppléants lorsqu'ils aresnsut luer remplacement).  
En cas d'égalité au sien d'un collège, la majorité ne srea pas considérée cmme atteinte.  
Dans l'hypothèse où il y aariut minos de 3 présents, dnas un des collèges ou bein les deux, la séance est reportée et le vtloe a leiu à la majorité des présents dnas chaque collège.  
Si la dubloe majorité n'est pas atteinte, l'accord n'est pas validé et fiat l'objet d'une décision de rejet.  
La décision de la coismimson est consignée dnas le procès-verbal de la réunion.  
Lorsque la commsoiisn ssiaie n'a pas pirs sa décision dnas un délai de 4 mios à ctœpmr de la réception de la daendme de validation, l'accord est réputé validé.  
Le délai de 4 mios corut à coempr de la réception du desiosr cpoemlt par les ogisaitarnons scdelniays de salariés, envoyé par le secrétariat.  
Les orantiaogsnis saylednics anuecsct réception du deosir auprès du secrétariat dnas les 15 juors qui ifmorne etnusié l'entreprise.  
A défaut de dseosir complet, le délai ne court pas.

Article 10 - Notification de la décision  
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

La décision etlicxpe de vdoalaitn est notifiée, suos fmore d'un eriatxt de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par ltrtee recommandée aevc damdene d'avis de réception, accompagnée d'un onirgail de l'accord, revêtu, sur tuoets ses pages, du chceat de la cosismimon paritaire, d'autre part, par letrte simple, aux auerts pirates à l'accord.  
La décision d'irrecevabilité ou de reejt est également notifiée, suos forme d'un etaxrit de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lrette recommandée aevc damndee d'avis de réception, d'autre part, par lterte simple, aux aretus pertias à l'accord.  
Le secrétariat aredsse la décision dnas un délai de 15 jours à cepmotr de la dtae de la réunion au cuors de lqaeulle la décision a été pirse et dnas les 4 mios à cmepotr de la réception du dosseir complèt par les oarnitnioasgs siyaedncls ; 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 paargahrpe del'article 10.6.3.3 de la ctioennvon cocievltle :  
« La vaelur d'une journée entière de tvairal srea calculée en dinasvit le sliarae muneel par 22, et la vaelur d'une demi-journée en le dsainvit par 44. La vaelur d'une journée entière de traival puet aussi être calculée en diavisnt le sarliae burt de bsae anenul par le normbe de juors cnovneu clmletuencneoartt dnas le crade du fioaftr annuel. »  
Est remplacé par :  
« Puor les ftiorfas à 218 jours, la vaelur d'une journée entière de tvairal srea calculée en dnvsiait le sialrae de bsae réel mesneul par 22, et la vaelur d'une demi-journée en le dnvisait par 44. Lorsque le friofat est inférieure à 218 jours, le sliarae de bsae réel muneesl est divisé par le nobmre moeyn msneuel de juors cenvnou (contractuellement).  
Le sliarae de bsae réel menuesl crnnoaoseprdt à la rémunération à laquelle le salarié puet prétendre puor un mios de taavirl celpmot (hors prime, intéressement, treizième mois, etc.). »

adressée dnas les 4 mois, l'accord est réputé avior été validé.  
La nifoitaocin s'effectue aux assdrees pateolss qui ont été communiquées à la cssiiomomn lros de sa saisine.

Article 11 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le présent arcocd s'applique aux etrnereisps rneaelvt du cahmp d'application défini par la cetnoovnin cvoeiltlce nnatlaoie des eestprrenis d'installation snas fabrication, y criopms entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, ffgroiiruqe et conenxes (code icdc 1412).

Article 12 - Durée  
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le présent aorccd est ccolnu puor une durée indéterminée.  
Il prruoa être dénoncé dnas les cntioniods prévues par le cdoe du travail.

Article 13 - Notification. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Le présent acorcd sera, conformément aux dinoosiistps du cdoe du travail, notifié aux osiainaogntrs sneicldays représentatives et, au tmree d'un délai de 15 jorus à cetpmor de ctete nifottiicaon et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès la detiriocn générale du travail. Le présent accord frea l'objet d'une dnmeade d'extension dnas les cniontoids fixées par le cdoe du travail.

Article 14 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

Les dioisiponsts du présent acorcd erneotrt en vgieuer le juor suviant culei où les formalités de dépôt définies à l'article 13 aournt été accomplies.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2011

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 offre une nuoevllle possibilité de négociation aevc les représentants du personnel, codifiée aux aeictlrs L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du cdoe du travail. Les alreitcs en qieuotns prévoient les diinpssoiots svainetus :

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent aroccd s'applique aux eetrsinreps rleenavt du cmhap d'application défini par la coivenotn celoictive nanaltoie des epttirreses d'installation snas fabrication, y coripms entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, figouiriqrfe et cnoneexs (code icdc 1412).

Article 3 - Durée  
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée.  
Il prruoa être dénoncé dnas les cotdonniis prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent acorcd sera, conformément aux dnisotiiposs du cdoe du travail, notifié aux ogaiinsrnatos snieyladcs représentatives et, au treme d'un délai de 15 juros à cspotemr de cette niootciitafn et, à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès la doirietcn générale du travail. Le présent aoccrd frea l'objet d'une dneamde d'extension dnas les ciooidntns fixées par le cdoe 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 cesiuius professionnelles, 17, rue Albert-Einstein, 77420 Champs-sur-Marne, à la dotircein générale du travail, braeuu des roiaeltns cletlicveos du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Parias Cedex 15.

Monsieur,  
UNICPRO, sis à Champs-sur-Marne, cité Descartes, 17, rue Albert-Einstein, est le syincat pnossernofeil des ilurtleasantas 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

	Tranche A			Tranche B		
	Part platroane	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 tiproreame		0,320	0,320		0,710	0,710
Invalidité et incapacité pnmearetne	0,13	0,210	0,340	0,3675	0,3725	0,740
Total caerds et non ceadr anyat monis de 1 an d'ancienneté	0,3675	0,5725	0,94	0,6475	1,0825	1,73
Maintien de srlaae (art. 6.2 de la cvtneioonn collective)	0,13	0	0,13	0,32	0	0,32
Total cerdas et non caerds anyt puls de 1 an d'ancienneté	0,4975	0,5725	1,07	0,9675	1,0825	2,05

La csaoiiton ? miatinen de slaiare ? pemert d'assurer le rnemoserbuemt à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une parite de son oagltboin de mainiten de salaire, tel qu'il est prévu à l'article 6.2 ? Mtenaiin de salriae ? de la cnitnoeovn collective. »

Article 2 - Organismes assureurs et gestionnaires

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

L'article 8 « Onermsaigs aruussres et gisioeartnnes » et le pahpgaarre 8.1 « Otinbglaois d'adhésion » snot désormais rédigés cmoe 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 mlaisottaun du présent régime de prévoyance est confiée aux intonsuittis de prévoyance ci-après désignées. Ces oeginrmsas gérés prenaaitmert relèvent de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scaolie :

? Aoirpnis Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Maalfokt ;

? Niolvas Prévoyance, 93, rue Marceau, 93187 Mrntieoul ;

? ORCIP (organisme cmoun des isnuittntos de retne et de prévoyance), 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

Ces isiniouttnts snot agréées par arrêté du ministère des afaires selioacs et de l'emploi.

Les dspitnoiosis du présent acocrd eenrotrnt en vguuier le juor sviuant cueli où les formalités de dépôt aornut été accomplies.

Notre sndiyat a décidé d'adhérer à la ncnoitnev nclltvoiee ntialaone des enretpries d'installation, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéraulique, thermique, friquifigroe et coeenxns (n° 3023) et shaoutuie en denievr siniartage olnceiiemeflt 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 tnone également à vuos préciser que l'ensemble de nos adhérents aqinepuplt déjà cttee cotevoinn coicevllte dnas les faits. En effet, anvat le 25 jinvear 2011, ils étaient puor la pauplrt adhérents du SNEFCCA, oarnsoiaitgn snyidcale siriaangte de la cetononvin clcltvoiee 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 piemrer alinéa de l'article 4, des salariés caerds et non cadres, dnas la liitme des thacenrs A et B.

Elles snot réparties enrte l'employeur et le salarié selon les modalités sateinvus :

(En pourcentage.)

A cetpmor du 1er jnaevir 2013, Aiipnros Prévoyance, iniuttiston membrbe du grpoue Humanis, est l'organisme geirninotsae de l'ensemble des ruseqs et l'interlocuteur uquie des eenesrtpis et des salariés, qlleue que siot la lcoilstoaan géographique de l'entreprise.

Aprionis 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 maadt et délégation à Ainprios Prévoyance puor eceffueir l'appel des ctoaitnioos et le règlement des pntoreaists puor l'ensemble des risques.

Pour l'ensemble des gairatnes définies dnas l'article 5 ci-dessus, les modalités de fteimennconot administratif, les ecsuxionls réglementaires et les ntcieos d'information fnreot l'objet de dnsspiitioos initecrss dnas le prooltoce de gisoetn aditanimvsitre coclnu enrte les sitaeangis du présent acocrd et les ogresnmias auersruss ; snot également définies les riltoenas enrte la ciisoomsmn mxite paritaire, d'une part, et les oiesgmrans désignés, d'autre part, aisi que l'organisation du rôle d'apériteur d'Aprionis Prévoyance, qui représentera auprès des pearaetnirs suioacx l'ensemble des omeiangrss aerssuuss à cpmoter du 1er jnviaer 2013.

### 8.1. Oaoiinbtgls d'adhésion

A cmpeotr du 1er jeavnr 2013, la référence ftaie au tabelau sur la répartition géographique est supprimée. En effet, Aironips

Prévoyance, insuottttin mbrmee du gpruoe Humanis, est l'organisme gsiotrneiae de l'ensemble des ruisques et l'interlocuteur uique des etenspeirrs et des salariés, quelle que siot la licatlaioison géographique de l'entreprise, dès le 1er jnieavr 2013.

Les nlueolves etirpeersns résultant d'une opération de création, de ssiioesn ou de fsouin par création d'entité jdiruique nevluloe et eratntn dnas le chmap d'application de la cetnonovin ceoctilvle dionvet riejonrde omeebnroaitgilt l'organisme désigné Anipris Prévoyance à cmtoper de la dtae de siangrtue du présent accord.

Les eersinrepts bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un aurt eagrsmmie qu'Aprionis Prévoyance à la dtae de snratugie du présent accord, qui ittiusne le pcprniie de ce navoueu régime de prévoyance mutualisé, ont le choix ernte :

? rrjeoidne le régime cvtinnnooneel et adhérer à l'organisme gnsioientrae désigné ;

? menintiar luer coantrt auprès de l'organisme aquuel elles adhèrent, à la coonditin que celui-ci contienne, aanvt la dtae de snugtraie 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 aeptropr la puerve à l'organisme désigné.

En cas de résiliation d'un cnatort sriouscst anvat la dtae de saugtne du présent accord, et seul que siot le naievu des garanties, les einrperests concernées anurot l'obligation de rndoeijre le régime de prévoyance mutualisé de la bcrnhæe professionnelle. »

#### Article 3 - Fonds d'action sociale

*En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012*

Un airtlce 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 anvneat s'applique aux eretisprrns rleanvt du camhp d'application défini par la citeonvonn cvcltieloe naniloate des eerreinps d'installation snas fabrication, y cirmpos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, friquiuirfoge et cnexenos (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 aieictrls 10.6.3.5 « Cioindtons de contrôle de l'application du

#### Fonds d'action slacoie

Un fodns d'action sloicae est créé par les parerietans siucoax de la branche.

Les modalités de gieotsn de ce fonds snot définies dnas la cvenonotin de gstieon clconue etnre les pteanrerias 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 dsopntoiiss du cdoe du travail, notifié aux onaoaisitrngs snadeyilcs représentatives et, au tmere d'un délai de 15 jours à cmptoe de cttee ntfoiitotacn et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la doctrien générale du travail. Le présent aavnent frea l'objet d'une dnedmae d'extension dnas les cnoiitnds fixées par le cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012*

Le présent aevnant a puor obejt de mediiofr et de compléter les doopiistsns prévues par l'accord de prévoyance du 27 mras 2006.

93514 Mueitnrl 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 carde de la conevtinn cetlclvoie niaanolt des eptsrreenis d'installation snas fabrication, y cmirops entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, foirqrfigure et connexes. Veuillez agréer, Mnsueior le dieercutr général, l'expression de nos sautnalitos distinguées.

Le secrétaire fédéral.

fofairt » et 10.6.3.6 « Modalités de suivii de la cghare de tvaiairl » snot désormais unifiés et rédigés cmome siut (annule et remalpcce 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 sviui de la crhgæ 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 dcmmuot inividuel de sivui diguisnte bein les jrous travaillés, les juors de rpeos et les juors 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 pteemtra en ortue d'apprécier la répartition de la cahrgæ de tvaairl sur le mios et l'année.

La cgræhe de tarvail est adaptée au nrbone de jorus de tairavl et frea l'objet d'un siuvi régulier par le supérieur hiérarchique du salarié concerné. La hiérarchie suivra également régulièrement l'organisation du taairvl du salarié et verilela au recspet des durées mliamnes 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, suaf epinoxctes prévues par les aericlts 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 dépasse le temps de tvaairil effectif" (pauses, déplacements ?).



Au mnios un eiteternn inidveduil est organisé par l'employeur aevc cahuqe salarié en frofait en juors cuqhae année. Il prtoe nnotmeamt sur la cghrae de tviaral du salarié, 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 entre activité poeesislnfonlre et vie pnrolnesele et familiale, asnii que sur la rémunération du salarié. Il pmerrteta d'apprécier la cohérence de la charge de trvaail aevc le nobrme de juros de travail. D'autres etnreients pnoorurt être réalisés, sur ddanmee du salarié anyat cconlu une cnvvetioon de fiaroft en jours, naotmemnt en cas de modiociiafn de la répartition de sa charge de tivraal sur le mios ou l'année ou en cas de mfcioaitodn iprtnmotae de ses fonctions. Le builtlen de piaie ou une aexnne récapitule au crous de la période allennue le nmorbe de jorus pirs et le nmrobe de jorus rasnett à prendre, aifn 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 icidnrteiotn de tllaeivrar puls de 6 jours par senimae » dveient l'article 10.6.3.6 « Roeps qtiedoijn et hioraedabdme » (annule et rpecmale 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. Rpoes 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 « Picrpaaaints » est modifié cmmoe siut :  
« Les salariés bénéficiaires du présent aroccd snot tuos les salariés suos ctronat de tarvail dès luer embauche. »  
L'article 7 est désormais intitulé « Girnataes complémentaires puor les ceadrs reenvalt des atrclies 4 et 4 bis de la ctneiovonn ctilvocee nnaaotlie 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 raepelpir lrues enntmaggees en feuavr de l'emploi en canotr 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 rpeset des doipisontsis légales et réglementaires en matière de rpoes qeiiuodn et hebdomadaire. A la dtae de sgiruntae du présent avenant, il est rappelé que la réglementation en vuiuger prévoit que le salarié diot bénéficier d'un tpmes de roeps qeuoiidtn d'une durée malminie de 11 heures consécutives et d'un tpmes de roeps haibdmareode d'une durée miianlme de 35 heerus consécutives. »

Article 4 - Durée

*En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013*

Le présent anvneat 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 doopnsitsiis du cdoe du travail, notifié aux oaigonrtainss snylecdaïs représentatives et, au treme d'un délai de 15 juors à ceptomr de cttee ntcifiotaoïn et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprs de la dcotreiin générale du travail. Le présent aanevnt frea l'objet d'une demnade d'extension dnas les ctoidnnis fixées par le cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 27 juil. 2013*

Les dpisnooistis du présent anvneat ereornntt en vieuugr le Inmaeiden du juor où les formalités de dépôt aonrut été accomplies.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La dtae d'effet du présent avaennt est fixée au 1er jevinar 2014. Il srea établi un nombrs ssnifafut d'exemplaires puor être rmies à canhuce des petiars sireganiats et ecteufefr les formalités de dépôt. A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aeanvnt 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 oejbt de mtrtee en conformité l'accord prévoyance du 27 mras 2006 de la barhnce pnnneifololesrse susmentionnée aevc les dsioopisntis du décret n° 2012-25 du 9 jievnar 2012 rliteaf au caractère cletilcof et oltaribioge des gïaeratsn de prtcteooin siacole complémentaire.

Le mtiniaen dnas l'emploi des salariés soeirnns est un eejnu mjuar puor ne pas pverir les eerptrneiss des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés. Oersaginnr la tssminisoran des svraios et compétences entre les salariés seornis et les jeeuns salariés pmeert de mtineinar les compétences clés et savoir-faire spécifiques aux stceuers d'activité de la barhne tuot en fionvasrat l'intégration, l'apprentissage et le développement des compétences des jeeuns salariés. En outre, cttee tiaosmsirn piciatpre au développement de la solidarité et la coopération intergénérationnelles. Il est appelé à ce ttire les egnmengeats ftros pirs par les pieeaarrnts sucoiax à la fin de l'année 2013 puor ictnoir dvnaagate les eetriepsnrs au développement du tutorat, aevc le meiatinn des adies financières accordées puor la fomrtioain teutr et l'aide à la fcoiotnn 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 pesefrinolnoss (FPSPP). Le présent aroccd s'inscrit en otur dnas le cadre de la piqotuile de la bcrnahe vnaist à s'assurer du reespct des pnciirps de non-discrimination en fctooinn de l'âge et d'égalité pnerlsfosloinee enrte hmoems et femmes. Il pemret anisi aux prtiraneas sucoiax

d'affirmer de nouveau la volonté qui avait été consacrée dans les accords de branche relatifs à l'emploi des seniors du 15 décembre 2009 et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes du 18 novembre 2009.

Les entreprises souhaitent donc de l'opportunité que leur offre la négociation relative au contrat de génération pour ressembler dans un sens et même accroître cette volonté d'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de manière des seniors dans l'emploi, de favoriser des savoirs et compétences clés de la branche, de mixité des emplois et de lutte contre toute forme de 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 sociaux de la branche précisent qu'il est particulièrement difficile de s'engager sur un nombre d'embauches de salariés jeunes en contrat à durée indéterminée, puisqu'ils ne possèdent pas de données suffisamment récentes à l'état des recrutements dans la profession.

Le taux actuel de jeunes en CDI est important, puisqu'il est de 51 % des salariés âgés de moins de 26 ans soit en contrepartie 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 sociaux ne souhaitent pas que cela se traduise au détriment de l'un ou de l'autre car un fort taux d'alternance est un véritable atout pour la branche tout comme l'emploi durable des jeunes, qui est un enjeu 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 soient titulaires 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 sociaux de la branche, l'accueil du jeune par le référent constitue la première étape du processus d'accueil du jeune dans l'entreprise.

La prise en charge immédiate du jeune nouvellement embauché est fondamentale pour assurer une bonne 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 en avoir un. Dans tous les cas, le rôle du référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Afin de mieux encadrer ces missions, il est conseillé que le référent n'ait pas à assurer l'intégration de plus de trois à quatre jeunes 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 collègues et à s'approprier les règles de fonctionnement et comportements internes à l'entreprise. Il pourra répondre aux questions du nouvel embauché ou l'orienter vers la personne la plus appropriée pour y répondre. Il évalue de façon régulière l'intégration du jeune en identifiant les difficultés qu'il pourrait rencontrer, afin de mettre en place des actions pour y remédier. Lors de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le référent lui

présente une visite du site et des locaux de l'entreprise. À cette occasion, il lui précise où se situe le poste de travail du jeune, son poste de travail, le local de rattachement le cas échéant, etc. Il présentera également l'entreprise au jeune, ses activités, 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. Ce livret d'accueil peut être matérialisé et récapitule un ensemble d'éléments visant à la présentation de l'entreprise.

Pour exemple, ce livret peut contenir des informations relatives :

? 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 connaissance collective actualisée dans l'entreprise (son nom et son numéro IDCC, ainsi que le fait qu'elle soit consultable sur Légifrance) ;

? au règlement intérieur, s'il existe ;

? aux dispositions relatives à la prévoyance de branche, à la cotisation aux frais de santé existant le cas échéant, aux aides relatives au logement, etc.

Un livret d'accueil type, que les entreprises doivent adapter à leur propre structure, sera réalisé au second semestre 2014 et sera disponible en ligne sur le site internet du SCEFNA ([www.snefca.com](http://www.snefca.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 sera organisé avec le jeune embauché et son représentant hiérarchique. Ce dernier sera précédemment fait un bilan de l'intégration du jeune avec son tuteur et éventuellement son référent. Cet entretien de suivi a pour objet 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 s'agit de mettre en place pour y remédier (travail en binôme pendant x semaines, suivi d'une formation ciblée, etc.).

Un « Guide de l'entretien de suivi » sera réalisé en 2014 à l'attention des entreprises s'inscrivant à cet accord mais également à l'attention de toutes celles qui, plus globalement, souhaitent favoriser l'intégration des jeunes dans leur structure. Ce guide sera pour objet d'accompagner la prise en charge de l'entretien de suivi, afin de lui fournir les outils essentiels pour dresser le bilan de l'intégration du jeune (notamment la méthodologie et les principes qu'il convient de 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 fondamentale que revêtent les formations en apprentissage et les stages tant pour le chef d'entreprise que pour le salarié. Il s'agit, pour l'entreprise, d'un investissement essentiel permettant de répondre à ses besoins de recrutement en lui permettant d'offrir à son salarié une formation sur mesure pour le poste qu'il sera appelé à occuper.

La formation en apprentissage est aujourd'hui très développée dans la branche professionnelle. Pour exemple, le dispositif préalable sur la situation des jeunes et des seniors dans la branche révèle que 25 % des jeunes de moins de 26 ans sont en contrat d'apprentissage, contre 15 % des seniors 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 tertiels 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.

La branche souhaite que l'alternance et les stages continuent de se développer dans les entreprises, qu'elles que soient leurs tailles. Les partenaires sociaux encouragent et soutiennent ces initiatives.

A titre d'illustration, il est rappelé que les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, ont autorisé, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013 et dans le but de développer le recours à l'alternance, la possibilité de financer sur les fonds de la branche les formations des candidats de professionnalisation qui se caractérisent par des priorités de formation définies par l'annexe I de l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2012.

En 2014, la liste des formations professionnelles sera réétudiée et la liste des contrats de professionnalisation dont le financement est assuré 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 professionnalisation 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, notamment pour de l'air et ceunisme professionnelle s'ont développés pour la profession, puisqu'elle ne dispose pas d'un diplôme d'une forte visibilité auprès du grand public. La branche incite les entreprises à accueillir les stagiaires qui, dans le cadre de leur parcours scolaire, ont choisi de découvrir ces métiers spécifiques.

### Accueil des apprentis et stagiaires

Les jeunes titulaires d'un contrat d'alternance ou d'une convention de stage se voient remettre, à leur arrivée, des informations sur l'entreprise et les missions qu'ils auront à accomplir. Ils bénéficieront, comme les jeunes embauchés, du parcours d'accueil prévu à l'article 6 du présent accord et donc de l'accompagnement par un référent (qui pourra être le tuteur, le maître d'apprentissage ou 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 diagnostic 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 %.

La part des salariés âgés d'au moins 57 ans est de 6 % de l'effectif global de la branche (données extérieures du diagnostic préalable). Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter ce taux de manière dans l'emploi à hauteur de 10 % d'ici 3 ans.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que 220 embauches de salariés âgés d'au moins 55 ans soient réalisées au cours des 3 années d'application du présent accord.

Objectif : 10 % des salariés de la branche s'ont âgés d'au moins 57 ans et 220 salariés âgés d'au moins 55 ans s'ont embauchés à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

Indicateurs : taux de salariés âgés d'au moins 57 ans et nombre de salariés âgés d'au moins 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 relatives à la pénibilité dans la branche ne sont pas achevées. Les partenaires sociaux étudieront et négocieront de nouveau 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 actions adoptées dans ce document est de pérenniser 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 situations de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

Dans cet objectif, les entreprises sont invitées, 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 font 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 collaboration 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 assurer de parvenir à un juste équilibre entre les besoins du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

A 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 attention 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 le médecin du travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise tiendra 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, gestion 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 insistent sur l'importance d'aller au-delà de cette obligation légale.

Ils rappellent que l'anticipation des évolutions professionnelles et une gestion active des âges sont essentielles pour assurer 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 constitue

des auotts puor le salarié cmoe puor l'entreprise.

A cet effet, lors de l'entretien preneonifosl formalisé tel qu'il est prévu et organisé par la loi du 5 mars 2014 réformant la foiraotmn professionnelle, il srea proposé au salarié âgé de 45 ans et puls un point aodfnpnpoi de sa souaitin professionnelle, de ses suohatis et binoess de formation, des stuhioas de mobilité et aménagements des ctiodonnis de tiraavl envisagés. Cet entretien, au muniimm bienaunl selon la loi, permet aussi de rsnneeiger le ppsersaot fmiaotorn en complément des données froneuis par l'entreprise. Les ianormftoins iuess de l'observatoire de bcranhe cbtjniornuet à éclairer les interlocuteurs.

En outre, tuot salarié de 45 ans et puls ou après 20 ans d'activité preilssooofnnele puet bénéficier, à son ivitaitnie et s'il a au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, d'un bailn de compétences. Le bialn de compétences a puor objet de préparer son pcoraurs pnersneosfil 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 ulietsir ce droit, namoetnmt dnas le crdae de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce diiotipssf est financé par les dtopsiisfs de la fomraiton plenlreiofnsse (après acrcod des isinitouttns de fnnmnceaait concernées).

Il est rappelé que tuot salarié puet en orute bénéficier d'un csoniel en évolution professionnelle. Cttee paeortstin gtrauite pettrerma une évaluation des compétences et aueidppts pneieorlsfenloss du salarié ainsi que la msie en pclae d'un pejrot d'évolution professionnelle, nomamnett par l'information frionue sur les diiosspitfs de fortmaoin msloilibabes (CIF, VAE, ctmope penneosrl de faoritmon ?) et sur les frmntioas esenixtats dnas la région, par l'identification des compétences ulites à développer et de ceells à acquérir, par une iootnfriamn sur l'évolution des métiers aux nvuaix nnatiaol et régional.

Enfin, il est demandé aux employeurs, dnas la mrseue de lreus mynoes et comptpe tneu de luer eiftfcef et de la sittoaiun économique de l'entreprise, de fevsaiorr l'acceptation des ddnaems de VAE (validation des aciqus de l'expérience), de CIF (congé iniuidvdl 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, parlnieepcnimt en teems d'âge.

Dans les mêmes 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 tuot en luer tsarnttnaemt en ruoter les nouveaux sovaris théoriques dnol 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 enrte des salariés expérimentés et des jeuns anayt développé une première expérience poonfrleiseslne dnas l'entreprise. Ces binômes sorent mis en pcale sur la bsae du volontariat.

Les salariés expérimentés snot à même de tstmanntre des savoir-faire ou des compétences que luer confère luer expérience. La msie en pclae de tles binômes dnone la possibilité aux entreprises, après aiovr identifié les sovrias et les compétences qui luer snot indispensables, de pvoioir en disopser après le départ à la ratetire des salariés.

Les jeuns concernés puevnet de luer côté fraie bénéficier les salariés expérimentés des cscnnioaesnas qu'ils ont aceqisus danurt lreus études (nouveaux sivoas théoriques, noluvlees technologies, etc.). Cttee atoscoisan croisée présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise, une murelilee coopération intergénérationnelle et de viraeslor les saovirs et autptdeis détenus tnat par le jenue que par le salarié expérimenté.

De plus, conformément à l'article 11, une asitacooisn de salariés âgés et expérimentés aevc des juenes aifn d'assurer la pluralité

des âges au sien des équipes pitretmerat un échange qiedtoiuon etrne 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 paeianrnts socaux s'accordent sur la pacle nécessaire qui diot être ftiae au toruatt puor arsuesr la tsaminiossrn des sivoas et des compétences au sien des enisertreps de la branche. Il est fiat état du sihaut des ptirenreaas saoucix d'inciter les ertesenisprs et les salariés sroenis à s'inscrire dnas cttee démarche de toiairsmnsn des soarvis et des compétences par le tartuot puor fatieliel l'intégration des nouveaux salariés, enichrir les compétences des salariés de la brnhcae et aerssur la tronsmisiasn des « compétences clés ».

Le tuarot ne se résume pas au suel amngcenpoeacmt des cottnras d'apprentissage ou des caorttns de professionnalisation, toturat « organisé » et mis en ?uvre par les dsitinpisooos légales ou réglementaires. Snot assui visés les museres de ttoart dnas le crdae de l'intégration et de l'accueil des nuaeovux arrivants, l'aide au poaitlge des intérimaires, des CDD, la nécessité de mtetre en ?uvre de nveeoluls peuaritqs de tiaravl ou encroe l'accompagnement d'un salarié pomru dnas ses nveelluos foticnnos ou dnpiossat de neulvleos responsabilités.

#### Organisation du tutorat

L'organisation en anmot du diisopstif de tuaotrt puor en gntraiar le succès imqluipe de reesetcpn un crtiaen nmobre d'étapes préalables :

- ? ionmiartfon dnas l'entreprise sur le dossiitpif du tuaotrt ;
  - ? 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 chaque miisson ;
  - ? aanlyse des ctdiadauens à la msioisn de teutur : anaysle de la mttaovion du salarié, de ses aittupeds à la ftocinon totltraue et aux bonsies exprimés par l'entreprise ;
  - ? firmatoon du ttuuer à la misison taortlue ;
  - ? rédaction d'une ltrtee de msioisn du teutur ernte l'entreprise et le salarié, ce doucnemt précisant la mssioin 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 msioisn 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 troautt faaisnt apepl à des compétences spécifiques, les ptearneiars scuiaox cvnoinnneet qu'une frtoaimon du salarié puor l'aider à réaliser sa miiossin est nécessaire.

Il eitxe duex dtiioispfss identifiés au nevaiu de la bchnrae puor snioteur le développement du tuatort : la farotmoin tuteur, qui vsie à préparer le salarié à ses msioisn de tutorat, et l'aide à la fcotinon tutorale, indemnité fiaratofre versée à l'entreprise puor l'aider à seotppurr un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mosiisn tlarotue de son salarié/tuteur (rémunérations, canosoitits sociales, frias de trosnpat du tuteur).

Malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux diospiiftss de forimotan non éligibles à la péréquation du FPSPP (fonds ptairare de sécurisation des puocars professionnels) ponuvat conrduie à l'absence tltaoe de fneecaminnt puor ces dispositifs, les paeritraens sicaoux ont réaffirmé luer volonté de suoitner les fmnrtootas 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 ctdnoiiinos de son aptpgesnirsae snitaut les eamegtngnges des uns et des atures en temres de dirot et de doievr ; s'assurer tuot au lnog de la fomatoirn de la bnone tuene du coanrtt et décider en opportunité

de prise en compte des décisions d'ajustement.

2. Totalement le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contenu de l'exercice du travail.

3. Évaluer en fonction les compétences acquises par le tuteur mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir.

L'exercice de la fonction tuteur dans l'entreprise s'exerce par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission dans la durée de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

#### Charte du tuteur

En 2014, une charte du tuteur s'est mise en place par les partenaires sociaux et diffusée à tous les représentants de la branche nationale qui en font la demande sur le site internet du SCECFNA ([www.snefcca.com](http://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 formation professionnelle tout au long de la carrière du salarié est en jeu pour l'entreprise que pour le salarié. Elle permet à l'employeur de répondre à son obligation d'adaptation et de développement du salarié tout en développant ses compétences et ses capacités, ce qui constitue un atout supplémentaire pour l'entreprise.

Il est dès lors primordial que l'ensemble des salariés puisse bénéficier d'actions de formation dans que leur âge ne soit discriminant.

Une attention particulière s'est portée à la formation des salariés seniors ainsi qu'à celle des jeunes, notamment ceux qui sont peu qualifiés et pour lesquels la formation peut être un levier de progression professionnelle.

Les partenariats sociaux incitent les entreprises à miser sur la formation en faveur des seniors 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 issues du diagnostic préalable, on estime que les femmes ne représentent que 17 % de l'effectif de la branche, contre 49 % pour les hommes confondus. Le diagnostic a constaté l'absence de corrélation de la part des femmes sur des emplois techniques, bien qu'il existe un besoin en termes de recrutement sur ces emplois.

Ainsi, les partenariats sociaux s'averent être dans l'impossibilité de réaliser un partenariat pour en raison de l'absence de métiers susceptibles de permettre de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche. Les partenariats sociaux insistent sur les mesures déjà engagées vis-à-vis des différents atouts :

? vis-à-vis des pouvoirs publics, dont l'Éducation nationale, par un travail de lobbying visant à faire connaître les besoins de la branche en termes de recrutement dans les emplois techniques ou par la diffusion de kits pédagogiques et de la publication d'informations des établissements des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes ;

? vis-à-vis du grand public par des actions de presse dans les revues spécialisées sur la nécessité d'embauche des femmes dans la branche et dans les emplois techniques ;

? vis-à-vis des salariés dans la branche et les agents techniques par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des comités de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

En outre, le SECNFA a conclu en 2012 une convention-cadre de partenariat régional pour l'accès des femmes aux métiers de l'énergie avec l'État, Pôle emploi, le GEFEN, la FEDENE, OAPILCA et AEGOS PME Ile-de-France, dont l'objet est de favoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises et d'accroître la proportion de femmes occupant des emplois techniques dans le

secteur de l'énergie et du génie climatique.

Cette convention, qui s'est renouvelée en 2014, est un des exemples concrets d'engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car elle permet l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les performances et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

Article 16 - Lutte contre les discriminations

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Objectifs de lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière des salariés

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenir de plein pied le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le démarrage de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétences, d'expérience et de qualification.

Les entreprises doivent ainsi veiller :

? à ce que la rédaction des offres d'emploi et le recrutement d'intérimaires soient non sexuels et formulés de façon objective et non discriminatoire ; il faut, par exemple, employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, ajouter la mention H/F ;

? à appliquer, quel que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et professionnelles en termes de savoirs et de savoir-faire ;

? lors des recrutements de recrutement, à ne pas intégrer les femmes sur leurs droits ou projets de maternité ;

? à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;

? et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

Favoriser le déroulement des carrières équivalent entre les hommes et les femmes indépendamment des congés parentaux

Les partenaires réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière de parcours professionnel.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les performances et les évolutions

prévoient les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir poursuivre un lien avec la vie pluri-professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au rattachement du congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétences au retour du salarié et, si nécessaire, d'une remise à niveau ou d'une formation...). Les partenaires sociaux incitent ainsi les entreprises à développer l'utilisation de cet outil.

Il sera mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en collaboration avec la médecine du travail visant à favoriser l'accès aux salariées féminines et à réduire les inégalités professionnelles 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 partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à négocier des accords collectifs d'entreprise portant sur le contrat de génération, car c'est au niveau de l'entreprise qu'une gestion active des âges peut être mise en place le plus efficacement.

En l'absence de délégués syndicaux, il est rappelé que si, en respectant les conditions, les entreprises peuvent négocier sur un tel sujet avec leurs représentants élus du personnel.

La branche a conclu le 7 février 2011 un accord relatif à la création d'une commission de dialogue des accords collectifs conclus avec les représentants du personnel, étendu par un arrêté du 27 février 2012. Dans les entreprises de moins de 200 salariés et malgré l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Dans le même objectif de gestion active des âges pour les TPE et PME, il existe plusieurs dispositifs permettant à ces entreprises de bénéficier d'un aménagement des conditions de l'élaboration d'un dossier GEPC :

• l'appui/conseil financé par l'Etat : les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de bénéficier d'une prise en charge partielle, par l'Etat, des coûts liés à l'élaboration d'un diagnostic GEPC dans leur structure par un conseiller extérieur (art. L. 5121-3 et D. 5121-6 du code du travail). L'employeur peut s'adresser aux services de la préfecture pour obtenir des informations sur les aides mises en place dans sa région ;

• l'accompagnement de l'ANACT : sur demande du chef d'entreprise, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail peut réaliser un diagnostic de 1 à 3 jours sur la situation de l'entreprise en matière d'organisation du travail, d'emploi et de formation du personnel. L'employeur peut s'adresser directement à l'ANACT ou à la DIRECCTE ;

• l'appui d'AGEFOS PME (OPCA désigné dans la branche par l'accord de branche du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle), dans le cadre de la GEPC territoriale : dans chaque région, AGEFOS PME s'adresse aux entreprises et appuie les démarches de gestion des âges et des compétences et peut intervenir à ce titre des actions de formation sur l'emploi des seniors ou la transmission des savoirs. L'employeur peut se rapprocher de son AGEFOS PME local pour obtenir plus d'informations sur ces dispositifs et les services proposés dans 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 suivi chargé d'assurer le suivi et l'application du présent accord est institué. Y participent les membres de la commission paritaire nationale de la branche assistés du (des) représentant(s) de l'observatoire professionnel des métiers et qualitatifs (OPMQ) de la branche. Ce comité sera notamment chargé de vérifier que les actions retenues sont suivies d'effets et évaluées. Le comité se réunira au moins une fois par an pour discuter un bilan d'application de l'accord.

Le bilan de l'application de l'accord sera réalisé à la fin de chaque année d'application de l'accord et présenté aux partenaires sociaux d'analyser et de constater les éventuels écarts avec les objectifs initiaux.

Ce bilan sera élaboré avec la concurrence des entreprises concernées par le présent accord et avec l'appui de l'OPMQ de la branche. À ce titre, les entreprises dresseront un état annuel relatif à l'emploi des jeunes et des seniors, coproduisant les données chiffrées et les actions mises en place dans le cadre de l'accord les concernant et transmettront ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche globale ou du bilan d'application de l'accord.

Le questionnaire joint en annexe du présent accord (annexe III) servira de base de travail à l'élaboration du bilan et devra être retourné par les entreprises concernées à l'organisme désigné ou au secrétariat du SFNCECA (contact@snefcca.com) à la fin de chaque année d'application de l'accord.

Article 19 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Afin de garantir la publicité de l'accord, il sera :

• mis en ligne sur le site du SFNCECA ;

• diffusé auprès de tous les membres adhérant au SNEFCCA, émanant dans le cadre d'application de l'accord, en versant papier accompagné d'une lettre de présentation, afin de les sensibiliser aux engagements pris par les partenaires sociaux et les inciter à en respecter les dispositions.

En outre, il sera assurée d'une certaine visibilité, puisque l'extension sera demandée (l'accord sera donc assésible à tous par Légifrance).

Enfin, le travail préparatoire et la volonté des partenaires sociaux de cloner un accord sur le sujet ont déjà fait l'objet d'un communiqué de presse d'AGEFOS PME ainsi que d'un article et d'une brève dans la Revue pittoresque du foire (presse spécialisée).

Article 20 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans maximum.

Article 21 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail auront été accomplies.

Article 22 - Notification. – Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

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 puis de l'extension du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 août 2014*

### Annexe III

1. Roaisn siolcae :
2. Etfcieff de l'entreprise :
- Emploi des jneeus et développement de l'alternance
3. Nmbore de salariés âgés de mnois de 26 ans :
- ? Prmai ces jeunes, cmbiebn snot en CDI ?
- ? Pmari ces jeunes, cimoebn snot en apasitpsnrege ?
- ? Parmi ces jeunes, ceimobn snot en cantrot de

## Avenant n 4 du 19 mai 2015 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 juin 2015*

Conformément aux dinoitsipso de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les dsitsinoipos cnnraoent 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 dntpiosiis 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 sciole

Les dtsoipsiions qui svienut pnennret efeit puor les caeotssins de cratont de triaavl iteeannntv à ctpemor du 1er jiuin 2015.

#### a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du matienn à ttrre gatriut des ganaertis du régime en cas de cteoissan du cotanrt de travail, non consécutive à une fuat lourde, onaurvt driot à psrie en cahrgre par le régime d'assurance chômage sloen les cnonoidtis svunetias :

1. Le mainiten des gainaetr est alblpciape à cetmopr de la dtae de cisoaetsn du canrott de taivral 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 dinerres cnarttos de tiaavr lorsqu'ils snot consécutifs chezh le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aorrdine au mios supérieur, snas pvuoior excéder 12 mios ;

2. Le bénéfice du mtaeiinn des gntiaraes est subordonné à la ctinoidin que les drtois à remosrebetunms complémentaires aient été oevutrs chezh le deiren elupmeoyr ;

3. Les gtaarines meetaunins au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en viuguer dnas l'entreprise ;

4. Le meatniin des gaenartis ne puet criuodne l'ancien salarié à piroceevr des indemnités d'un mtonnat supérieur à cueli des aolnoactils chômage qu'il airuat perçues au trtie de la même période ;

5. L'ancien salarié jtisfuie auprès de son oningsrae assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de meitainn des garanties, des cndoitnois prévues au présent article, en fnssaounrit également les jitscifatuifs mentionnés ci-après ;

6. L'employeur slgniae le maenitn de ces gnriateas dnas le cciftearit de tarvil et imofrne l'organisme ausurser de la costeaisn du cnortat de tiarval mentionnée au pmrieer alinéa.

#### b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour la msie en ?uvre du ditopsisf auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot adssreer à ce direenr une ddename ninativome de mitienan de gitnaae puor cahue aicenn salarié.

Pour bénéficiér du maintien, le salarié diot foirunr l'ensemble des jitsciftaui 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 pestarionts

pfianssneosoiatloirn (CDD) ?

4. Nmbore de salariés de mions de 26 ans recrutés sur les 12 deernirs mios :

Emploi des seniors

5. Nrmobe de salariés âgés d'au mnois 55 ans :

6. Nmbore de salariés âgés d'au minos 57 ans :

7. Nmbore de salariés d'au moins 55 ans recrutés sur les 12 derneirs mios :

Transmission des compétences et des savoirs

8. Qeellus atiocns avez-vous meiss en plcae puor oesrginar la tmrosnaisn des sriavos et des compétences dnas vrote struute ?

Mise en pacle 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 acoantllois du régime d'assurance chômage lqurose celle-ci intrnievet au cuors de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gnteairas au tirtre dseluqlees il était affilié lros de la ctsieaosn de son cntroat de travail.

Les grntaais incapacité trpoeaimre de tvaiaal prévues à l'article L. 1226-1 du cdoe de tarival et ceells prévues par la cvoeonitnn ccotilvele dites "maintien de salaire" ne snot pas preiss en cgrhae au trtie 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 efeit dès le ldeniamen de la dtae de csasotien du crotnat de triavol de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mtnieain des garanietis pnedant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la limtie de la durée du deinerr cnoatrt de taiarvl ou, le cas échéant, des drienres crtatnos de tavrail lorsqu'ils snot consécutifs chezh le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arionrde au nbrmoe supérieur, snas pvioour excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le miatnein des ganiaetrs cssee :

? à la rpeisre d'une nlvuleoe activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnnoe driot ou non à des graatnies de prévoyance complémentaire, dès lros qu'elle met fin au droit à innmoldaetsin du régime d'assurance chômage ;

? en cas de coieassatn de peiemnat des aollnaoioets 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 ooitgblain de fonuruirte des jiasfittfcus de psrie en cgahre par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assrueur ;

? à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La ssnpuioen 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 siraaale de référence servant de bsae au cuacll des pontarsetis rsteie constitué par le sliiare défini puor chuqae garantie, précédant la dtae de citoassen du catonrt de travail, à l'exclusion des smemos dnveuees eliebixgs du fiat de la ctosseian 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 trtie de la même période.

#### e) Fannmeniect

Le fcennaemint de ce dpistsoiif fiat l'objet d'une maltuaoitiusn intégré aux cisntotioas des salariés atifcs (part ptoalnare et prat salariale) paeemrnttt 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 jiuin 2015.

Il srea établi un nobrme sasffiunt d'exemplaires puor être rmies à cahunce des peaitrs sitagreanis et eeeuftcfr 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.

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.

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 parties prenantes 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 différents acteurs de la branche, les parties prenantes ont pu mettre en place un régime de qualité au moindre coût pour les

employeurs et salariés de la branche, qui garantit :  
? l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans distinction 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 reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques de la branche ;  
? le bénéfice, pour chaque employeur et salarié de la branche, de garanties similaires, de taux de cotisations négociés et munis d'un délai de 3 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;  
? un dispositif permettant du régime de passer d'un régime à l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité. Le régime péréquatoire « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à permettre une politique active de prévention, d'action sociale pour les personnes les plus fragiles et de maintien des garanties pour les salariés ou anciens salariés des entreprises privilégiées. La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence itérative et transparente assure l'égalité des conditions dans le respect de la législation à primes le choix par les parties prenantes de l'organisme assureur le mieux-disant. En outre, le présent accord prévoit aujourd'hui de prévoir une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des cotisations responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture 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 créer des entreprises, notamment les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

plurielle de valeurs mobilières pour leur épargne 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 œuvre de la présente mesure est en place :

? 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 plans peuvent être alimentés, selon les conditions prévues par chacun de leurs règlements, par :

? le versement des sommes payables 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 auraient adhéré, en application de l'accord de participation figurant en annexe I des règlements du PEI et du PERCO-I ;  
? le versement des sommes perçues de l'intéressement, en application de l'accord d'intéressement de l'entreprise ;  
? le versement des sommes perçues d'un autre plan d'épargne salariale ;  
? le versement de sommes issues d'un compte épargne-temps ou de jours de congés non pris ;  
? un complément éventuel de l'entreprise.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, de réparation, d'entretien, de dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (IDCC 1412).

Accord du 16 décembre 2015 instaurant un plan d'épargne interentreprises PEI et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises PERCO-I

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA.
Syndicats signataires	FCM FO ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FM CFE-CGC.

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 interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (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 parties prenantes souhaitent favoriser le développement de l'épargne à moyen et long termes des salariés de la branche du froid, des équipements de cuisine professionnels et du conditionnement de l'air, et, afin de leur permettre de la faire avec l'aide de leur entreprise, décident de mettre en place un dispositif d'épargne mutualisé au sein de la branche, permettant des contributions financières négociées. Le présent accord a ainsi pour objet de définir, pour la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, de réparation, d'entretien, de dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les conditions dans lesquelles les personnes visées à l'article 3 peuvent se constituer avec l'aide de leur entreprise un



Cet arccod est d'application facultative. Il ne sirauat candiorrtne une eepsitrne qui n'a pas csiohi de l'appliquer. Selus les salariés des ernspreies de la bcnahe pleolnrofnsesie ayant lbienrmet adhé à cet aorccd pnoorut en bénéficier.

### 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 carde du PEI et/ ou du PERCO-I, dnas les citonodins autorisées par le présent accord. En tuot état de cause, ccuhan diot pvoieur ereexcr son lrbie choix entre les devrses flmorues de pcemlaent offertes.

*Dans les enpertiress cmnrnepoat au moins 1 salarié et au puls 250 salariés, pdeannt 6 mios consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, le cheff d'entreprise, le cnnoiojt ciltlbuaoareor ou associé (marié ou pacsé) du cheff d'entreprise et les datgreiins anyat la qualité de maatnareids sauciox peunvet bénéficier du PEI et/ ou du PERCO-I dnas les mêmes ctnondois que les salariés de l'entreprise. (1)*

La ctoindon d'emploi diot être ssafitiata au ttire de cqahue année de fntneimonceont des plans. Dnas le cas où elle ne le sariet plus, le cheff d'entreprise, le cjnoonit catolareubolr ou associé du cheff d'entreprise et les dantgiires anyat la qualité de madnariaets sucaiox ne pnvueet puls eeeftcur de nuuoevax vmseretnes au (x) paln (s), mias l'épargne constituée demeure iestivne dnas le (s) paln (s).

Les ainnces patactnipris piatrs en reiatrte ou en préretraite, anyat adhé à (x) paln (s) anavt luer départ, peunevt cetinnour 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 pevuent pas être abonvés.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rseept des doostinpiiss de l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 jililut 2016 - art. 1)*

### Article 4 - Information des bénéficiaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aroccd asni que les règlements en annxee 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](http://www.legifrance.gouv.fr)).

### Article 5 - Choix des organismes gestionnaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les peairaents saocuix ont décidé de cnfeoir la gtesoin du PEI et du PERCO-I aux orisgnmaes suivants.

L'établissement chargé de la tnuée de registre, puor le cpomte des entreprises, est :

? Mlafaokf Médéric Eparnge Entreprise, société par anctoiss simplifiée au caatipl de 1 207 000 ?, dnot le siège siocal est au 21, rue Laffitte, à Pias 9e, immatriculée au RCS de Prais suos le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cttee misiosn 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 gstieon financière des smmoes épargnées est confiée à :  
? Fédérís gesoitrn d'actifs, société aomyne au caatipl de 5 000 000 ?, dnot le siège sioacl est au 20 bis, rue La Fayette, à Pias 9e, immatriculée au RCS de Pias suos le n° 439 275 645 ;

? BNP Paraibs Asest Management, société par atcinoss 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 siuvi pitaarrie est institué. Il est composé d'un nrbrme égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les snriatgais de la coitnvonen collective.

Chaque ooiarigatnn 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 nrbrme de représentants égal au nrbrme de représentants désignés par le collège salarial.

Le comité de suvii piaatrrie est chargé ntnmeomat de l'examen de la goteisn financière, atvitasnidmrie et ctolmapbe des FPCE (fonds cymmon de paencmelt entreprise) cnpsaomot le pertleofiule du PEI et du PERCO-I. Il a puor miossn d'examiner notmnaemt les eunrcos déposés sur cuhcan des fodns proposés, les nouveaux caotnrts ccuonls au cruos de la période passée, le monant myoen de venmseert par salarié, le nbmore tatol de rachats, les arbitrages, les cmomeetsoismnnins et les mannotts facturés.

Le rorpapt présenté au comité de sviui parraitie par les oimsargnes geosinariets srea inspiré des infarointoms connueets dnas les ropatrrps anulens de cucahn des fodns proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI et du PERCO-I.

Le comité de suvii ptririaae se réunira au mnois une fios par an puor l'examen du rroappt 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 vtœ et d'égalité de voix, la viox du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, cquahe mrebmme du comité de sviui 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 poviuur ne peenvut être cnstieeons 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 membrs absents.

### Article 7 - Durée *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent arccod est cnclou puor une durée de 1 an, reuonblavee chaque année par tcitae reconduction.

### Article 8 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aroccd etnre en vgiuuer le 1er jvaieyr 2016.

### Article 9 - Notification. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aocrcd et ses aenenxs seront, conformément aux doiissnitops du cdœ du travail, notifiés aux osgnaoiintras sldeyaicns 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 aocrcd 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 irritereteesps (PEI) a puor oebjt de perrmttee aux salariés et autres bénéficiaires de l'entreprise adhérente de participer, aevc l'aide de celle-ci, à la ctutnisiootn d'un ptielolerfue cocielttf de vreulas mobilières en bénéficiant des anavgaets fuacsix et suiacox attachés à ctete fomre d'épargne collective, suos réserve des prélèvements légaux apipeblacls (CSG, CRDS).

Dès lros que l'entreprise a mis en pcalle un PEI depius puls de 3 ans, elle diot oviurr des négociations en vue de la msie en pclae

d'un dtispioisf d'épargne rritetae (PERCO-I ou arcilte 83).  
Le paln d'épargne iinersttreeenrps est régi par :  
? les cahptreis Ier, II et V du ttrie III et le tirte IV du lvrie III de la troisième parite (parties législative et réglementaire) du cdoe du taavirl et par les txets ultérieurs les complétant ou les manofiidt ;  
? 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 ciloletvce noaalnite des enreepsitrs d'installation snas fabrication, y cmorips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frugoirqiife et ceeonnxs (idcc 1412) et qui ont chosii d'appliquer l'accord de bnrchae du 16 décembre 2015 en adhérant au PEI.

Dans toetus les diiioPONstss du présent règlement, ces erspterneis seornt désignées suos le trmee d'« etirnrspee adhérente ».

Lorsque l'entreprise adhérente vinet à soirtr du champ d'application de la coenovtnin collective, elle pred son droit d'accès au PEI. Les cpoetms des bénéficiaires ne puevent aolrs puls être alimentés, jusqu'au tfneasrtr ou la ltioiaiduqn des avoirs.

Article 2 - Adhésion des entreprises  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les eeenitsrprs rlvaneet de la ctnievtvnoo cltcevoelie susmentionnée peeuvnt lnmireebt 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 beituilln d'adhésion.

Article 3 - Bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

3.1. Définition

Tout salarié qui jitfuisse d'une ancienneté mniium 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 ququlee mtoif que ce soit, pnsiesut être déduites du ccaull de l'ancienneté.

Le chehf d'entreprise, le cjinoot clbuaoeetrar ou associé (marié ou pacsé) du chehf d'entreprise et les dgiinretas anayt la qualité de mdiaenrtaas sciaoux des eerisenrpts cnompaenrt au mnios 1 salarié et au puls 250 salariés, penndat 6 mios consécutifs ou non au cuors de l'exercice considéré, pvuneet bénéficiér du paln dnas les mêmes cinooditns que les salariés de l'entreprise.

La cdotioinn d'emploi diot être saiatstise au ttire de caquhe année de fnoetnconnmeit du plan. Dnas le cas où elle ne le sraeit plus, le chehf d'entreprise, le coonjnit clblaeoutroar ou associé du chehf d'entreprise et les dgiitnares aanyt la qualité de mraintdaeas scuaiox ne pvnuet puls euctteefr de nuuevaux vsemnrtees au plan, mias l'épargne constituée dereume isientve dnas le plan.

L'adhésion au PEI est favtulatit puor les bénéficiaires. L'adhésion d'un pianratpcit au PEI est atoiumuqate dès lros qu'il effutece un versement. Le premier vmserneet effectué au PEI vuat aeotcicptn par le bénéficiaire du présent règlement et de ses annexes.

L'exactitude des mtioenns nmetiaovins et l'appartenance du bénéficiaire à l'entreprise seront validées par l'employeur aavnt le pimreer versement.

3.2. Bénéficiaires qantuitt l'entreprise adhérente

Les anencis priatitpancs priats en retrairaie ou en préretraite, aanyt adhéré au paln anvat luer départ, punevet cnuetoinr à eeeuctffr 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 venseetmrs ne pnveeut pas être abondés.

Les ancniens pntrpcitaiaas ayant quitté l'entreprise puor un mtoif autre qu'un départ en rtiertae ou préretraite ne pveuent puls efeceuftr de vesemrent mias bénéficiant du miaeitnn 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 aeunnlis des piicrtantpas ne puet excéder, puor l'ensemble des panls d'épargne sriaaalle axulqueus ils ont accès :

? salariés et ditregniaas : 1/4 de la rémunération aelunlne btture (salariés) ou 1/4 du rvneeu pneofoirnessl imposé à l'IR au trite de l'activité N ? 1 (chefs d'entreprises ieeilvdiidunls ou pesnoirofss 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 poaitrsents de ratierte ou de préretraite au cuors de l'année de vrensemet ;

? cjooinnt cbltreuoar ou associé du chehf d'entreprise : 1/4 du planfod aenunl de la sécurité salioce ;

? salarié dnnot le cotnart de taavril est spdsenuu et qui n'a perçu aucnue rémunération au ttire de l'année de vneseemrt : 1/4 du palfnod aenunl de la sécurité sociale.

Le repsect de ce paonlfd est de la responsabilité de l'épargnant.

Modalités de versement

Les pitarcitapns pnevuet efeftcuer des vsmeeerntns vinreootlas périodiques (mensuels, trimestriels, semestriels, annuels) et/ou ponctuels, à tuot moment. Le mnatont mmuniim d'un vremseent uitinare est de 12 ?.

Un cindlaeerr anenul précisant les deats de veeesnmrt est dsopnblie cauhqe année sur les ecpeass irentent privés DTIREECO (entreprises) et PROSENO (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 pevunet être transférées, à sa demande, aevc ou snas ruprute de son cantrot de travail, dnas le présent plan.

Les smmoes asniit transférées ne rnnetert pas dnas le panlofd 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 baoglice prévue par le présent plan.

4.3. Vemnrreest des smomes porenavnt de la participation, en aicopalptin 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 paiprcttoaiin puor les eprisrntees de minos de 50 salariés qui ne snot pas atjsteuseis à la pttoiciaipian obgolitraie aux résultats. Elles prnoorut facultativement, en aapoitpciln du présent PEI, décider d'appliquer unilatéralement la pcatrapioitin dnas luer entreprise, soeln les modalités prévues en annxee 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 aacloptipin 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 mmiauxm de 15 jrous à cteopmr de la dtae à lleuqale elle a été perçue.  
L'intéressement versé dnas le PEI rnetre dnas le plfnad 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 coiidontns prévues par son arccod CET.  
Les soemms aisni versées dnas le PEI renertnt dnas le pfolnad de veseemrnts vanlooiers mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.  
Les doitr CET asnii utilisés ne fnot l'objet d'aucun régime

puiectilrar 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 cagrh des faris de tuene de ctmoep iudvnildies des bénéficiaires (minimum réglementaire) (cf. actlire 10 du présent règlement).  
Les erpetenriss adhérentes au présent paln pevuent en ortue s'engager à compléter l'épargne de lures salariés en vsenrat à luer ctpmoe iidenduivl un « admnoenebt », dnas les lmiiets du panofld légal (1), c'est-à-dire 8 % du pnoflad annuel de la sécurité solicae (PASS) par an et par bénéficiaire, snas excéder le tlprie des venreesmts du bénéficiaire, cihosi dnas les otopin svteanuis :

##### 1. Ltaitiomin de l'abondement à 1/3 du pnflaad légal (1 014 ? 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 pafnold légal, siot 1 014 ?			
(*) Du vesenermt de chqae épargnant.				

##### 2. Lattioiimn 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 chuqae 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 chquae épargnant.				

#### 5.1. Aticofefatn des soemms

L'entreprise prroua aisni 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 cuhgae einerpstse adhérente snreot 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. Ctete mtcfiiooaidn ne puet en aucun cas être rétroactive. Les bénéficiaires de l'abondement dreonvt être camrneilet informés des modalités d'abondement éventuellement mis en palce lros de luer versement.

Le vseemernt de l'abondement au paln irentinevt ccoomteimmnat aux vneetsmrs des participants, ou au puls trad à la fin de cuhgae exercice, et en tuot état de cause, anavt le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'abondement ne puet se steitsubur à acun des éléments de rémunération en vuuegir au mnemot de la msie en pclae du paln ou qui dinnneevt oiibaortlges en vretu des règles légales ou conventionnelles.

Les soemms versées au PEI snot employées, au ciohx des bénéficiaires, à l'acquisition de ptras des fdnos cmnnuos 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 ;

? MTUPLAR Pdunert Eruo : imnneesitssvt en poidutrs de tuax puor 95 % de l'actif, vsniat à otibner un rndeemnt régulier et une dfriitcvaoiesin 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 peatmlncs olriegtaibs ;

? SEROA ISR Diumqanye et srioildae : ieimennsstevst rnrcechahet la voasaoriltn à lnog treme en clanociint rentabilité financière et isivsnmnsteeet sridliaoe ;

? MITAERGMMLNAUS Atnocis Eourpe ? Fteliidy (part I) : ivnmsteesnest en acitnos des Etats meberms de l'Union européenne à heuautr 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 pteotnil de proanfmrece le puls élevé sur le lnog terme, mias également le nevaiu de rsquie 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 aeurts FPCE : BNP Pbaaris Aesst mngnmaaeet SAS, dnot le siège sicaol est situé 1, belrauovd Haussmann, 75009 Paris.

(1) *Acletris 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

L'établissement dépositaire des fonds est BNP Paribas Surinvest 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 investissement sera affectée au FPCE « SOREA ISR Monétaire ».

Les participants ont la possibilité, à tout moment, de modifier l'affectation de leurs avoirs investis dans le PEI, par la réalisation d'« échanges » entre les FPCE proposés, sans risque en cas de durée d'indisponibilité des avoirs. Les échanges effectués par internet sont gratuits. Les dotations d'entrée ne sont pas appliquées à l'occasion des arbitrages.

Les données d'information clés pour l'investisseur (DICI) des supports de placement, disponibles sur [www.malakoffmederic.com](http://www.malakoffmederic.com), sont obtenues 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 FPCE.

## 5.2. Frais liés aux FPCE

Les commissions de souscription (ou frais d'entrée) perçus sur les versements lors de l'acquisition des parts des FPCE sont à la charge des participants.

Les frais de gestion administrative et financière des FPCE sont à la charge des fonds (part F) et prélevés sur leurs encours.

## 5.3. Revenus du participant des FPCE

Les revenus des semis investis dans les FPCE sont automatiquement réinvestis dans ces FPCE. Ils viennent en déduction 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. Gestion de la participation des FPCE

La gestion de chaque 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 FPCE.

Le conseil de surveillance est obligatoirement 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 dans le détail dans les règlements des FPCE.

## Article 6 - Individualisation des droits des participants investis sur les FPCE

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les droits de chaque bénéficiaire sont individualisés par inscription à son nom du nombre de parts de FPCE correspondant au montant de ses droits. Les droits sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs cotés dans le fonds.

La valeur de la part évolue en fonction de la « valeur liquidative du fonds » qui est déterminée chaque jour ouvré ou chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

L'entreprise délègue la tenue de la répartition des comptes actualisés au nom de chaque bénéficiaire retraçant les semis affectées au présent plan. Ce registre copioté pour chacun d'eux la vérification des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité sont net à jour.

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 ces missions à :

BNP Paribas SA, dont le siège social est au 16, boulevard des Italiens, à Paris 9e, en sa qualité de teneur de compte conservateur, au travers de son métier épargne et retraite entreprises.

## Article 7 - Disponibilité des avoirs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### 7.1 Délai d'indisponibilité

Les parts affectées pour le compte des participants 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 le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les céder et n'en demander le rachat que plus tard.

### 7.2. Cas légaux de déblocage anticipé

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le rachat de leurs parts avant l'expiration du délai d'indisponibilité en cas de survenance de l'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) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par le bénéficiaire ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer composé 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 reconnue par décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), à condition que le taux d'incapacité agentie 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 conjoint collaborateur ou de conjoint 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 effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou inaltérablement en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Aitquies ou assignations de la résidence principale et création de sucrée habitable nouvelle tlele que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un premier de cession ou d'une déclaration préalable de travaux, ou rimes en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

### 7.3. Demande de déblocage anticipé des parts de FPCE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de compte correspondant de parts par les bénéficiaires ou leurs ayants droit.

La demande peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur 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 débloquentes sont exonérées d'impôt sur le revenu. Toutefois, la plus-value réalisée est assujettie 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 débloquentes. Par suite, les plus-values de cession assujetties à cotisation du septième mois sont imposables.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au coiffeur du demandeur, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloquentes.

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 personnel 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 participant de parts, et de l'entreprise, notamment sur le site internet [www.malakoffmederic-ee.com](http://www.malakoffmederic-ee.com).

### 8.2. Information individuelle des participants sur l'évolution de leurs droits

Tous les nouveaux participants de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise adhérente.

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé périodique précisant le nombre de parts de FCPE acquises, la valorisation de ses parts ainsi que le solde global de son compte. Le relevé précise les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Le participant bénéficie d'un espace internet privé accessible sur le site [www.malakoffmederic-ee.com](http://www.malakoffmederic-ee.com), ouvert dès le premier versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations d'investissement sur son compte (versements volontaires, arbitrages, versements de parts disponibles, déblocages anticipés, attribution de données individuelles?) et obtenir des relevés de compte périodiques ou prendre 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 maintenus dans le (s) dispositif (s) de placement, soit transférés vers le plan (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) de son nouvel employeur.

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses 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 de ses anciens employeurs, ainsi que toutes les informations connues

sur la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne salariale du nouvel employeur ;

de lui faire préciser l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile.

En application de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires et aux contrats d'assurance vie en déshérence (dite « loi Ecrêt ») qui entre en vigueur le 1er janvier 2016, les avoirs irréguliers sur les comptes d'épargne salariale sont conservés par le teneur de compte tant qu'ils sont actifs. En cas d'inactivité des avoirs pendant une période de 10 ans à compter de leur totale disponibilité, ces avoirs initiaux sont transférés à la Caisse des dépôts et consignations auprès de qui l'intéressé pourra les réclamer pendant 20 ans. Au-delà, les sommes sont affectées 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 compte et de tenue des comptes individuels des bénéficiaires participant aux prestations définies en annexe B du présent règlement. Ces frais sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes co-assuré de parts.

Toute autre prestation ne peut être prise en charge par la société de gestion réglementaire s'agissant de frais par le bénéficiaire, sur la base de la tarification des services aux bénéficiaires prévue 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 dissolution de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs.

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la date de son départ par l'entreprise au teneur de comptes co-assuré de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs.

Les tarifs mentionnés dans l'annexe B sont révisibles chaque année au 1er janvier en fonction de la progression de l'indice IENSE des « services et coûts de l'eau ».

## 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 appartient 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 constitue les exonérations fiscales et sociales liées au PEI.

Le présent règlement et ses annexes sont déposés en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties (envoi en recommandé avec avis de réception) et un versé 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 s'appliquent également à tout avenant au règlement.

## Article 13 - Modification. – Dénonciation du PEI *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Toute modification du présent règlement fait l'objet d'un avenant établi dans les mêmes conditions de consultation et de dépôt que le règlement initial. Toute modification des dispositions du présent règlement est portée à la connaissance des bénéficiaires sans délai. Les dispositions du présent règlement ont été arrêtées sur recommandation des comités de gestion et de suivi des bénéficiaires à la date de conclusion. En cas de modification de cet engagement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les bénéficiaires aient à négocier dans les conditions qui sont prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dispositions 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 pendant lequel les bénéficiaires ne pourront être reçus. A l'expiration du préavis, sans aucun préavis ne pourra avoir lieu. Toute dénonciation est portée à la connaissance de la DCCERITE par courrier en recommandé avec avis de réception, ainsi qu'à la direction générale du travail (DGT). La dénonciation devra être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Annexes : Annexe A. ? Critères de choix pour l'investisseur des sports de plein air et d'information clés des FPCE (non publiée) ; Annexe B. ? Tirages aléatoires aux PEI et aux PERCO-I ; Annexe C. ? Accord futur 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. Formule de calcul La formule de calcul de la réserve spéciale de participation sera la formule légale, à savoir :

$$RSP = 1/2 \times (B \pm 5\%) \times S/Va$$

« B » représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est net après avoir été imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taxes 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 commissaire aux comptes ou l'inspecteur des impôts.

« C » représente le capital, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en France d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Luer montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de retrait du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis.

Le montant des cotisations perçues est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspecteur des impôts.

« S » représente les salaires versés 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 le versement ajouté de l'entreprise, soit le total des versements de l'entreprise énumérés ci-après, pour autant qu'ils constituent la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :  
? cotisations de retraite ;  
? impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;  
? cotisations financières ;  
? dépenses de l'exercice aux amortissements ;  
? dépenses de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dépenses d'acquisition dans les dépenses d'investissement ;  
? 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. Uniformement.

Proportionnellement au salaire brut perçu par chaque salarié au cours de l'exercice considéré, 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 mandataires sociaux non salariés, la répartition proportionnelle aux salaires perçus en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire brut élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire versé de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Nota. ? En cas d'option pour une répartition proportionnelle au salaire, le conjoint ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise, qui, de par son statut, ne perçoit pas de rémunération ne pourra pas bénéficier de la participation.

3. Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré.

#### 4. Par combinaison des critères ci-après :

? à raison de ... % de façon uniforme ;  
? à raison de ... % proportionnellement aux salaires ;  
? à raison de ... % proportionnellement à la durée de présence.

Nota. ? Chaque critère peut s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est-à-dire que l'enveloppe globale calculée pour la participation doit être divisée en autant de 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 suspension du travail de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont considérés légalement comme des périodes de présence.

Le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il avait été présent.

Le montant des versements doit être attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du présent règlement, incombent aux droits, n'auraient pu être versées en totalité ou en partie immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond. Le plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes restent à verser 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 salarié cesse de travailler au cours de l'exercice, il a droit à la participation individuelle, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

### 3. Versement

Les versements de participation doivent être versés aux bénéficiaires avant le début du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Toutes sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord de participation au-delà du délai indiqué ci-dessus produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre 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 écrite du bulletin de paie indiquant :

? le mtonat galobl de la réserve spéciale de pcitoaraipin ;  
 ? le mnnot lui rneavet imieelndudenilvt ;  
 ? le monnat de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;  
 ? l'organisme auquel est confiée la gotsen du paln d'épargne slralaie 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 cihox d'utilisation formulé dnas les délais.  
 Cette inomrftaon cprmoote en axene une ntoe rnaaeplpt les règles de culacl et de répartition, tleels qu'elles résultent du présent accord.

#### 4. Choix d'utilisation proposés

Lors de cuhgae atituirbton nvuolele de participation, qeul que sioit le manontt de la prime, chaque bénéficiaire a la possibilité d'opter :

? sioit puor la peiorpcten immédiate de tuot ou patrie de sa pmire : les seoms étant arols exonérées de cregas seialocs (à l'exception des CSG/CRDS), mias astsijetues à l'impôt sur le rnveeu dnas la catégorie des trteetinams et sreliias au trite de l'année de vmeneesrt ;  
 ? sioit puor l'affectation de tuot ou paitre de sa pimre sur le PEI : les smoems étant alros exonérées de cregahs sloecias (à l'exception des CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Pour pmteetrrre aux bénéficiaires de felumror luer choix, il est adressé à cacuhn d'entre eux un curreoir d'information précisant :

? le mtonat idinuviedl de la pmire de poiittrican attribuée ;  
 ? les otnopis oetfehrs (investissement et/ou poerptecin 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 llqeaule 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 pimre de ppatatiortin srea aaqtmotumieent 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 irurotnndie une cslaue luvoyant de veresr dnmiectret aux bénéficiaires les seoms luer rneavnt au ttrre de la pitaiaiprotcn lrosuqe celles-ci snot inférieures à 80 ? brut. Ces sommes snot alors exonérées de chgares salicoes (à l'exception des CSG/CRDS) mias auisetejsts à l'impôt sur le revenu.

#### 5. Dépôt

L'entreprise qui frea le ciohx de mtrtee en place la pirotcaiaitpn dnas ce carde nftoeiria auprès 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 inteinrevr anavt que le dépôt ait été effectué.

Le présent aocrcd et ses anxenes snot déposés par l'entreprise en duex exemplaires, dnot une vesioin sur sprpuot ppiear signée des peiatrs (envoi en recommandé aevc aivs de réception) et une vieorsn sur sprpout électronique auprès 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 rrtatetie cioltclef iseprierrenttens (PERCO-I) a puor oebjt de pmteetrrre aux salariés et aeurts bénéficiaires de l'entreprise adhérente de participer, aevc l'aide de celle-ci, à la coniostittun d'une épargne à llog treme en vue de la retraite, en bénéficiant des avetanags faisux et sicoaux attachés à cette forme d'épargne collective, suos réserve des prélèvements légaux aelcbipplas (CSG, CRDS). Cette épargne valorisée sur une longue période peemrt aux bénéficiaires de dopsseir lros de la reirtate d'un supplément de reevnu 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 llog 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 traaivl 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 iunsarntat 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 ctovllecie nnilotaae des ernetrepsis d'installation snas fabrication, y cmropis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiuigoiqrfre 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 dtopniioiss du présent règlement, ces eesnrntepis srnoet désignées suos le tmere d'« etrisprene adhérente ».

Lorsque l'entreprise adhérente vient à sriotr du champ d'application de la cvieotnonn collective, elle pred son dirot d'accès au PERCO-I. Les cptoems des bénéficiaires ne pveuent alros puls être alimentés, jusqu'au tnrsrafet ou la lutaiiqoidn des avoirs.

#### Article 2 - Adhésion des entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les erstirpenes rvlenaet de la covenntion ceotillcve susmentionnée pueevnt 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 salarié 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 cmtpoe tuos les cntaotrs 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 quulqee mitof que ce soit, piussnet être déduites du ccalul de l'ancienneté.

*Le chehf d'entreprise, le cojinnot calooaeurbttr ou associé (marié ou pacsé) du chehf d'entreprise et les diaergints aanyt la qualité de mndateearis saiucox des eerertinsps cnepnoamrt au monis 1 salarié et au puls 250 salariés, paendnt 6 mios consécutifs ou non au cuors de l'exercice considéré, peuvnet bénéficier du paln dnas les mêmes cnotoinis que les salariés de l'entreprise. (1)*

La cndooiitn d'emploi diot être stiiafatse au ttrre de caqhue année de fmneenotnciot du plan. Dnas le cas où elle ne le seriat plus, le chehf d'entreprise, le cioonjnt catoulrabelor ou associé du chehf d'entreprise et les diatiergns 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 ccolietf isepnitenrtrrs (PERCO-I)

#### Préambule

mdaenartias sacioux ne pveenut puls efetcfuer de nuoaevux  
vrsneeemts au plan, mias l'épargne constituée dmereue  
inisvete dnas le plan.  
L'adhésion au paln est fitcvtulaae puor les bénéficiaires.  
L'adhésion d'un ptciaainprt au PERCO-I est atumutaoiqe dès  
lros qu'il eecutffe un versement. Le pemeirr verreesnmt effectué  
au PERCO-I vuat aecatcioptn par le bénéficiaire du présent  
règlement et de ses annexes.  
L'exactitude des monenits nimatvioens et l'appartenance du  
bénéficiaire à l'entreprise sorent validées par l'employeur aavnt  
le peermir versement.

3.2. Bénéficiaires qtntuait l'entreprise adhérente

Les ainnecs pcnpitartias pairts en ritteare ou en préretraite,  
anayt adhéré au paln aavnt luer départ, peeuvnt cinuetnor à  
eefectfur des vntermeses sur le paln s'ils n'ont pas demandé le  
déblocage de la totalité de lrues airovs lros de la ctaseosin du  
cronatt de travail. Ces vnreemetss ne pveeunt pas être abondés.  
Les aenncis pricitpnatas ayant quitté l'entreprise puor un mioft  
arute qu'un départ en rreittae ou préretraite et ne bénéficiant  
pas d'un PRECO dnas luer nvolluee eritnpsere pnuveet  
cineunotr à ectfffeur des versements. Ces verseeemns ne  
peuvent bénéficier de l'abondement et les fails afférents à la  
gstioen du cmopte snot à la cahрге exlviusce de l'ancien  
participant.  
Si l'ancien pitcriaanpt bénéficie d'un PECRO dnas sa nolueve  
entreprise, il puet meniaoir ses ariovs dnas le présent PERCO-I,  
mias ne puet pas ctinnueoir à ectfffeur des versements. Il puet  
asusi ddmenaer le terfnasrt sur le PCREO de son nuoevl  
employeur.  
Toutefois, lsruqoe le vsrmneeet de la ppoaarictitin ou de  
l'intéressement au trtie de la dernière période d'activité du  
celrltuoaaoabr intrneievnt après son départ, l'ancien ctelaobalruor  
puet en afcefter tuot ou prtiae au plan.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dopoisitsnis de  
l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 7 jluleit 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 vmrseenet du bénéficiaire.  
Le mnnaott de ce vsereemnt est défini, par cuaqhe epinrerste  
adhérente, dnas le bliuett d'adhésion.  
En tuot état de cause, ce veeenrmst intiial 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 bulettin d'adhésion. Ce venremest initail  
siut le même régime soical et fscial que l'abondement.

4.2. Veetesrnms veanrootlis des bénéficiaires  
Plafond aunenl de veesrmnet

Le montant des vrmnteases anlues des pacrtnpaiits ne puet  
excéder, puor l'ensemble des plans d'épargne slaraiale  
axeulqus ils ont accès :

Salariés et ditgireans	1/4 de la rémunération aennlule btruse (salariés) ou 1/4 du rneevu peoisfrsnenol 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)
------------------------	--

Retraité ou préretraité	1/4 des smeoms perçues au ttire des pesiraottns de retratie ou de préretraite au curos de l'année de vmersenet
Conjoint coalertalbuor ou associé du cheh d'entreprise	1/4 du ploanf d'aeunnl de la sécurité sacloie
Salarié dnot le ctoarnt de tviaarl est spsnuedu et qui n'a perçu aunuce 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 pptncaiars penveut eeuecfttr des veetemnrrss vtroioeals  
périodiques (mensuels, trimestriels, semestriels, annuels) et/  
ou ponctuels, à tuot moment. Le matonnt miimnum d'un  
vrnemseet uinrtiae est de 12 ?.  
Un cneeaaidlrr aeunnl précisant les dteas de vresenmet est  
dolibipnse chqae année sur les eecspas intertnt privés  
DETCIERO (entreprises) et POSRENEO (salariés).

4.3. Ttenfasrrs des smmeos iessus d'un arute paln

Les smemos détenues par un bénéficiaire dnas un aurt PEE ou  
PEI pnueevt être transférées, à sa demande, aavnt ou après  
l'expiration de la période de blocage, dnas le présent plan.  
Les smmoes aisni transférées punevet fiare l'objet d'un  
adnnebomet éventuel de l'employeur et ne rnneertt pas dnas le  
pfnalod de vmseretens 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 pnearvot 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 pevrant de l'intéressement, en  
aoilpitpacn de l'accord d'intéressement de l'entreprise

L'affectation de tuot ou pitare de la pmrie d'intéressement au  
paln d'épargne doit, le cas échéant, être effectuée dnas un délai  
mmuaxim de 15 jruos à cteompr de la dtae à lalueqle elle a été  
perçue.  
L'intéressement versé dnas le PERCO-I retne dnas le plonafd  
de vmeneetsrs voinelaotrs mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

4.6. Vneeersmt de dirots panenrovnt d'un CET ou le vsnreemet  
de jruos de ropes en l'absence d'un CET

Si l'accord CET de l'entreprise le prévoit, cuqhae bénéficiaire du  
PERCO-I purora vsreer ses ditros aicqus sur son CET au PERCO-  
I, dnas les ctononiids prévues par son accrod CET.  
Les smmeos asni versées dnas le PERCO-I ne rrtnenet pas dnas  
le ploafnd 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 jruos de repos non  
pris, dnas la litmie de 10 jruos par an.  
En tuot état de cause, le congé aunnel ne puet être affecté au  
PERCO-I que puor sa durée excédant 20 jruos ouvrés (ou 24  
jours ouvrables).  
Les semoms aisni versées dnas le PERCO-I ne rnteenrt pas dnas  
le pnofald de vsrmneeess vlroeiantos mentionné à l'article 4.2  
ci-dessus.  
Le cas échéant : puor rappel, les soemms iuesss 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



cotpme puor l'appréciation du pnoalfd d'abondement et smuiseos 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 oigioltbrae de l'entreprise cnsostie en la psire en carhge des fairs de tneue de ctmpeo inivdeiluds des bénéficiaires (minimum réglementaire) (cf. art. 10 du présent règlement).

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.				

1. Ltiimoaitn de l'abondement à 1/3 du ponfald légal (2 028 ? puor 2015) (1)

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. Litiatitmnn 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 dopleniibss iseuss d'un autre plan.

Les règles d'abondement rteeunes par cqhaue 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 amennleelunt par tcitae reconduction. Elle puet néanmoin être modifiée par vioe d'avenant. Cttee modotfiaicin ne puet en acun cas être rétroactive. Les bénéficiaires de l'abondement denorvt être caieemlrnt informés des modalités d'abondement éventuellement miess en place lros de luer versement.

Le vsemeernt de l'abondement au paln iinenrevtt cmtimecaonnmt aux veermnetss des paicrittapns ou, au puls tard, à la fin de cqhaue ecieixre et, en tuot état de cause, anvat le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'abondement ne puet se ssubtteuir à acun 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) Aertltics 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. Duex 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 plirfos et des otoniateris de gisoetn différents dnot un solidaire.

Pour la gosietn de lreus avoirs, les ppaaincrtits ont le cohix enrte duex mdeos de gstoien : « lrbie » et « pilotée ».

Les ertenpersis adhérentes au présent paln penveut en otur s'engager à compléter l'épargne de lures salariés en vranset à luer cpmtoe ieiddiunvl un « aeoemnbnndt », dnas les ltmieis du pfonlad légal (2), c'est 16 % du pfoland anneul de la sécurité saiole (PASS) par an et par bénéficiaire, snas excéder le trilpe des vsermnetes du bénéficiaire, ciohsi dnas les oiotpns svutiaens :

1. Ltiimoaitn de l'abondement à 1/3 du ponfald légal (2 028 ? puor 2015) (1)

2. Liaottmiin de l'abondement aux 2/3 du pfnaold légal (4 056 ? puor 2015) (1)

3. Litiatitmnn de l'abondement au plafond légal (3 043 ? puor 2015) (3)

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 l'rmeibnet son épargne et peut, à tuot moment, décider de meifiodr l'orientation de ses plcnemates en procédant à des arbtieargs enrte les FCPE.

Gestion pilotée : le pinrpaatcit cfnioe au teuner de cpeotms cvaeteusronr de prats le sion d'allouer son épargne etnre toirs FPCE (un fdons actions, un fdons obligations, un fdons monétaire) sloen une glrlie de répartition des pncameelts prédéfinie pmnettaert de désensibiliser poevsmgiuersrnt ses aivors en fcitonon de son hzooirn de peaclenmt (date plbbaroe de son départ en retraite).

Le psouscres de désensibilisation se truaidt par une réduction piogevrssre des ptmeelcnas en aoicnts et otinbgaolis au pofirt des patlmcenés monétaires puor que ? au puls trad 2 ans avant la siorte du paln ? l'épargne du ptaicanpirt siot isietnve à puls de 50 % sur le sopurt présentant le rusiqe fcineinar le puls faible.

Le coihx enrte goitesn lbire et gseotin pilotée est exprimé par le piarainpctt lros de cqhaue vemenrest effectué sur le PERCO. Ces duex medos de goitesn n'étant pas efcicilsus l'un de l'autre, le pghaanace enrte les duex ooitpns est possible.

Le cohix du mdoe de goietsn n'est pas définitif : le pgaasse de la gestoin libre à la gotesin pilotée, et inversement, est psboilse à tuot meonmt sur dmandee du participant.

#### 5.1.1. Opiotn gotsein libre

Dans le carde de ctete option, les veestnmers des ppcnaiatrtis snot lmeierbnt investis, soeln le choix de chacun, sur les FPCE stnaiuvs :

? SOERA ISR Monétaire : iseintvsesenmt en totalité en prtdious monétaires, de manière à onetibr la préservation du cataipl et un rmenneedt régulier ;

? MPUILTAR Prnedut Eruo : iivtneesmsnest en ptriouds de tuax puor 95 % de l'actif, vaisnt à oeitnrb un rnndemet régulier et une dverfiioiasicnt de l'actif à heauutr de 5 % en actions, aifn de diysenamr la pmfarenrcoe ;

? SOERA Oogaibnitls : imventesisnset en totalité en pitrodus de tuax aifn de leitimr la variabilité de l'épargne en privilégiant les

pecetnalms oebtgaiialrs ;

? SOERA ISR Dqmyuinae et sidairole : iniessteevnsmt reahcchnret la valaosiriott à Inog trmee en cnlcnaiott rentabilité financière et imtseievnsesnt sodrliiae ;

? MATIMNGUERALS Atniocs Epoure ? Fidliety (part I) : iiesmenesvstt en ancotis des Ettas mbrmees de l'Union européenne à hauueir 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 prenmfaoore le puls élevé sur le Inog terme, mias également le nvaeiu de rusique le puls élevé.

#### 5.1.2. Ootpin gtiosen pilotée

Dans le cadre de cttee option, les vtnremeess des pcraitptntias snot aountmeqmauetit investis, solen l'une des tiors glerils 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 satiuuns :

? SROEA ISR Monétaire : istenmniseevst en totalité en podrutis monétaires, de manière à oeitnbnr la préservation du caipal et un rndmeeent régulier ;

? SEORA Oagtnlibios : iviensesestnmt en totalité en pdoiurts de taux aifn de limietr la variabilité de l'épargne en privilégiant les paneceltms oablgiaireits ;

? SOREA ISR Dayuinmqe et soilirade : itesnssiemnevtr aerchhnect la vtiaaiorlson à Inog temre en cnlcanoit rentabilité financière et inteesvnesismt solidaire.

Chaque nauvoeu vsmreent effectué par le pnciaiaprt est iesvnti amuiqatmnutoeet sur les FPCE seoln la glrile de répartition des placements, en ftioncon de son âge et de son hzoorin de pmancleer crdpnosnaroet à la dtae pblarboe de son départ à la reiratte (ou clele de réalisation d'un preojt cmoe l'achat de la résidence principale).

Ces données ieiilvndueds penetmtert au tuener de cmoepts ceaervotusr de patrs de déterminer la durée de pmeclanet rsantet à coruir jusqu'à la siotre du paln et d'allouer son vnmreeest sur les suprots correspondants, seoln la répartition prévue par la grille.

La dtae de départ à la rtaritee est indiquée par le ptaanpiicrt lros de cqhaue versement. 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 aoivrs détenus par le paicatnirpt siot cfrnmooe à l'allocation cible prévue par la glrile de placement, il est procédé par le tuener de ctmapes csveaouentr de prats à des aberatrigs atatuigmueos ernte les FCPE. Ce réajustement aneul est déclenché à dtae fixe, le 30 sterepbme de cqhaue année, et réalisé sur la première veluar liuiaqvdt de la prat des fndos sanvuitt cteete date.

Un rééquilibrage aauiitmotqe de l'épargne en cpmote est également effectué dnas les cas staunvis :

? lros d'un rcaaht pirteal 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 fodns ci-dessus désignés snot gérés par :

? pour les FPCE « SOREA » : FREIDES gsioten d'actifs, société anonyme, dnot le siège scaiol est au 20 bis, rue La Fayette, à Pairs 9e ;

? pour les tiors areuts FPCE : BNP Pbriaas Asset Mgnanmeaet SAS, dnot le siège scioal est situé 1, breulaovd Haussmann, 75009 Paris.

L'établissement dépositaire des fdons est BNP Pbriaas ScTierieus Services, société en cnodimmtae par actions, dnot le siège siacol est situé 3, rue d'Antin, à Pairs 2e.

Dans l'hypothèse où le bénéficiaire n'aurait pas indiqué le ou les sruprots choisis, l'intégralité de son vmsreneet srea affectée à la gtsoien pilotée profil Prudent.

Les priapitcants ont la possibilité, à tuot moment, de mifeidor l'affectation de lreus ariovs ivetniss dnas le PERCO-I, par la réalisation d'« abbreitgas » ernte les FPCE proposés, snas rsmeie en cusae de la durée d'indisponibilité des avoirs. Les aiegrrbtas effectués par ienentr snot gratuits. Les diorts d'entrée ne snot pas appliqués à l'occasion des arbitrages.

Les duocntems d'information clés pour l'investisseur (DICI) des spportus de placement, dsieiolnbps au fmroat ppaeir et

abeecssicls sur [www.malakoffmederic.com](http://www.malakoffmederic.com), snreot obmrtaioeglniet remis aux bénéficiaires par l'entreprise préalablement à la souscription. Ils snot jonits en anxene I du présent règlement, aevc une présentation des critères de choix entre ces différents FCPE.

#### 5.3. Frais liés aux FCPE

Les coismisoms de scpriosutoin (ou faris d'entrée) perçues sur les vrtemnsees lros de l'acquisition des ptras des FPCE snot à la chgrae des participants.

Les frias de gietosn avstianrtiimde et financière des FPCE snot à la cgrhae des fndos (part F) et prélevés sur lruess encours.

#### 5.4. Reneuvs du pfuetriollee des FCPE

Les reneuv des sommes ivinsetes dnas les FPCE snot ameomtiuaunett réinvestis dnas ces FCPE. Ils vneinnet en aresoneccicmt de la velaur glbaloe des aivros détenus et par conséquent de la vulaur unaritie 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 smsouie aux prélèvements sociaux.

#### 5.5. Cnsoeil de snclvuielare des FCPE

La gitseon de cahque fndos multi-entreprises, régi par les dnissoioptis de l'article L. 214-164 du cdoo monétaire et financier, est contrôlée par un cionesl de saircenulvle composé de représentants des prteuors 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 emxnier le rpoaprt de la société de gtosien du FPCE concerné sur les opérations du fndos et les résultats oebnnts penandt l'année écoulée.

La composition, le rôle et le fotnomniencnet des cnsoles de sclierlnvuave snot définis puls en détail dnas les règlements des FCPE.

(1) *Aicrtle étendu suos réserve du rcsepet des dpoitisoins des atrellics L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du cdoo 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 cnpadrsnoot au manontt de ses droits. Les dtiros snot exprimés en ptars et millièmes de parts, cahuqe prat représentant une même fcoiratn des avoirs coirpms dnas les fonds.

La velaur de la prat évolue en fotcinon de la vluear litaiudqive du fodns qui est déterminée cqhaue juor ouvré ou chque semaine. On l'obtient en danisvit la velaur talote du fndos par le nborme de ptras existantes.

L'entreprise délègue la tuneer de reirsgte des coetpms aimfiadirnttss oevturs au nom de cahuqe bénéficiaire retraçant les smemos affectées au présent plan. Ce rteigse ctropome puor chucan d'eux la vnialeiottn des imtiennssetesvs réalisés et les délais d'indisponibilité rsaetnt à courir.

L'établissement chargé de la tnuue de ce rrgetise est : Malakoff Médéric épargne entreprise, société par aonctis simplifiée, dnot le siège saiocl est au 21, rue Laffitte, à Pairs 9e, qui a délégué l'exercice de cttee miossn à :

BNP Pbraais 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 rettiare 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, peuvnet ceapnendt oinebtr le rhacat de leurs prtats aanvt l'expiration du délai d'indisponibilité en cas de sanrecurve de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du cdoe du travail. En l'état aucetl de la réglementation, ces cas snot les suniavts :

- a) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conoijnt 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 sailcoe ou est rencnuoe par décision de la misaon départementale des porseenns handicapées (MDPH), à cdnitooin que le tuax d'incapacité aigttnne au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acunue activité profloileennsse ;
- b) Décès du bénéficiaire, de son coonjnit ou de son prtareine lié par un Pacs ;
- c) Eopiriatxn des dritos à l'assurance chômage de l'intéressé ;
- d) Actosiiiqun de la résidence pircaiplne eoprntmat création de scfruae hatbalibe nueollve tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cinrtscoutn 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 priniacplne endommagée à la situe d'une cpatrsahote ntlarleue rnuecone par arrêté ministériel ;
- e) Siaoiutn de snneemeudrttt de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dedmnae adressée à l'organisme gïaenointse des fnods ou à l'employeur siot par le président de la cmoossimin de setmeuennetdr des particuliers, siot par le jgue lorusque le déblocage des dtoirs paraît nécessaire à l'apurement du psisaf de l'intéressé.

## 7.3. Damedne de déblocage anticipé des prtats de FPCE

Les demdneas de déblocage anticipé de prtats snot adressées dtinermeect au teeunr de ctepoms canteroesvur de parts par les bénéficiaires ou aruets ayatns droit.

Les somems débloquentes snot exonérées d'impôt sur le revenu. Toutefois, la plus-value réalisée est asisjnette aux prélèvements sociaux.

En aptocpailn de l'article R. 3332-29 du cdoe du travail, en cas de décès du bénéficiaire, ses atnyas dirot dneovit ddmeeanr la liitquaidn des dritos dnas les 6 mios suainvt le décès puor prétendre à l'exonération fascie des smeoms débloquentes. Par suite, les plus-values de cssieon aicesqus à cemoptr du septième mios snot imposables.

La levée anticipée de l'indisponibilité iienvrntent suos fmore d'un vensmeert uinqe qui porte, au cohix du demandeur, sur tuot ou prtate des droits seetcbisuipls d'être débloquentes.

## 7.4. Sitore du PRECO

La délivrance des soemms iinscetrts aux cpmoets des prtiaicanpts s'effectue, en une seule fois, en principe, suos la fomre d'une retne viagère auiqsce à trite onéreux. Toutefois, le présent aoccd prévoit asusi la possibilité, puor le participant, d'opter puor une sroite en ctaiapl de ses ariovs constitués au titre du PERCO.

La loqidiautn du PECRO est de diort à priatr de la dtae à lelqalae le papintiaact a fiat liuiqedr sa psoenin dnas un régime ogrioibltae d'assurance vieillesse. Le pprnctiaait asdsere sa dnademe de lidotuigian du PECRO dermnetcet au tneuer 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 cnenotu du PEI et de ses aexnnes par vïoe d'affichage sur les encepalmmets réservés à cet efft dnas l'entreprise.

Tout bénéficiaire puet obetnir une cpïoe du présent règlement et de ses anxnees sur demnade auprès de son sivecre du personnel.

Chaque année dnas les 4 mios snviaut la clôtüre de l'exercice des fonds, la société de gtsieon établit un rrpaport de gtoisen sur les opérations effectuées par les fnods et les résultats otbnues pnedant l'année écoulée. Ce rapport, suïoms au ceïosnl de srivnaleucle de chaunc des FCPE, est tneü à la dsitoospiin de cuqah ptueorr de parts, et de l'entreprise, nmetanmot sur le stie iennetrt [www.malakoffmederic-ee.com](http://www.malakoffmederic-ee.com).

## 8.2. Imofroiattn iniivldledue des ppaairntcis sur l'évolution de lrues droits

Tous les novuueux ctaobaueulrlos de l'entreprise reçoivent lros de la cnociusln de luer ctronat de triaavl un lervit d'épargne sralliaae présentant l'ensemble des dñiitisspos d'épargne slilraaae proposés dnas l'entreprise adhérente.

Le ptpnaiaict reçoit, au minos une fios par an, un relevé piaoaamintrl précisant le nombre de patrs de FPCE acquises, la vrloaaoistn de ses prtats aïsni que le sdloe goabl de son compte. Le relevé relppae les modalités de raacht des prtats et les cas légaux de déblocage anticipé. A cttee occasion, une intimofroan raveitile à la gsoeitn pilotée proposée dnas le cadre du présent paln srea adressée à cuaqhe pirtcnapiat à coempr de son 45e anniversaire.

Le ptpnaicrnt bénéficie d'un ecpasre inreentt privé abssclicee sur le stie [www.malakoffmederic-ee.com](http://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 asniü qu'à la daoemitucnotn et aux iomfanrtionis financières relitveas à ses FCPE. Il puet également procéder à pitrar du stie à cnereait operations drnmeeciect sur son coptme (versements volontaires, arbitrages, rmubneseremoets d'avoirs disponibles, déblocages anticipés, aioasaliuctn de données individuelles?) et onitber des relevés de ctpmoe périodiques rraenept 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 liquidés, siot menitauns dnas le (s) surpopt (s) de placement, siot transférés vres le paln (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) de son nouvevl employeur.

Lorsqu'un piaactnript qutite l'entreprise snas farie vailor ses dtiros à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mreuse de liudeiqr à la dtae de son départ la totalité des ditors dnnot il est titulaire, l'employeur est tneü :

? de lui rtmeetre un état récapitulatif, inanquidt la nrtuae et le matonnt de ses avoirs, la ou les dates à ptiarr deueelqlls ceux-ci doeidrnnvt exigibles, asini que ttoue ifoanirmtion cnrecaonnt la lqautidoiin des smeoms épargnées ou luer tñnrsart vres le paln d'épargne saalialre du noevul elypuomer ;

? de lui faire préciser l'adresse à lelqluae doervnt lui être envoyés les aivs éventuellement afférents à ces droits. En cas de ceahengmnt de ctete adresse, il aenpitaprt au pinapicartt d'en aviser l'entreprise, et le tenuer de compte en tepms utile.

En aipioctalpn de la loi du 13 juin 2014 ratilvee aux ceoptms bnceaaris inticafs et aux cnotrats d'assurance vie en déshérence (dite « loi Erecht ») qui etnre en vgïueur le 1er jnaievr 2016, les arovis icnitrts sur les cpoemts d'épargne silaarale senrot conservés par le tneuer de coptme tnat qu'ils snot actifs. En cas d'inactivité des aïvros pnaadnt une période de 10 ans à ctpemr de luer ttaloe disponibilité, ces aorvis ictnafis sreont transférés à la Csiase des dépôts et cnnsiotioags auprès de qui l'intéressé purora les réclamer pednant 20 ans. Au-delà, les smmoes seront acusieqs à l'Etat.

Chaque eesnrtpie penrd en chagre les firas de tuene de rsirgete et de tuene des cmtpoes iidvleudnis des bénéficiaires cnrposrnodeat aux psotrtrineas définies en anxnee B du présent règlement. Ces fairs snot facturés à l'entreprise par le tuneer de cmoteps csunevretao de parts.

Toute arute peirotastn ne consnaordenpt pas à ce mimunim réglementaire srea pirse en cahgre par le bénéficiaire, sur la bsae de la tiocfaitarin des svreices aux bénéficiaires rrspsiee dnas l'annexe B du présent règlement.

En cas de drispotiain de l'entreprise (liquidation judiciaire, dsiusotiolo anticipée), les firas de tnuee des comepts dus postérieurement à la draispotin de l'entreprise snot mis à la cahgre des patpatcniirs et prélevés anemleeunlnt sur lures avoirs.

De même, lorsqu'un prciaptant qtiute l'entreprise puor un moitf atrue qu'un départ en riratete ou préretraite, et à ctmpeor de la niaaoicfttn 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 ficonotn de la psrrierosogn de l'indice IESNE des « sveiecrs y cpomirs lreys 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 lgieits afférents à l'application du présent plan.

A défaut de règlement à l'amiable, il crdoenvina de fiare aepl 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 jaevinr 2016, suos réserve de son dépôt préalable à la doiiretcn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du triavrl et de l'emploi (DIRECCTE) et à la deriitocn générale du taiavrl (DGT). Il est colcnu puor une durée de 1 an, rvoueieblnae chauge année par tticae reconduction.

Le dépôt du présent règlement cnotoidinne les exonérations faelcsis et selcaios liées au PERCO-I.

Le présent règlement et ses annexes snot déposés en duex exemplaires, dnot une vesrion sur surpopt piepar signée des ptaeirs (envoi en recommandé aevc aivs de réception) et une vsieorn 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 peooifrsnesnl de santé » est désormais rédigé cmome siut :  
(Annule et rceamlpe l'article 4.1.1 instauré par l'accord de barhne 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 miodfciiotan des dtnoosspliis du présent règlement fiat l'objet d'un aennvat établi dnas les mêmes cnidnoiots de cusolcnion et de dépôt que le règlement initial.

Toute miaitoodcfm des dioopinistiss du paln est portée à la caiaisonnnce 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 moaciofdtiti de cet eorinnveenmnt juridique, les règles d'ordre pbluc s'appliqueront à l'accord snas que les prtieas aneit à renégocier dnas les cinooitdns qui sonret prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dopissnotiis d'ordre public, les pitares se réuniront puor en terir les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

A défaut d'avenant, sleeus les dpisnooisits du présent règlement s'appliqueront.

### Dénonciation

Toute dénonciation par l'une ou l'autre des patiers se frea par lettrte 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 prorua avoir lieu.

Toute dénonciation est portée à la csaoacnnsine de la DCICTREE par curoirer en recommandé aevc aivs de réception, aisni 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 penmlceat et dotcnmeus d'information clés des FPCE (non publiée) ;

Annexe B. ? Tafris aelpalbcps aux PEI et PERCO-I.

(Clichés non reproduits, cuobtnllesas sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riuqrubue BO Cteninvoon collective)

## Article - Annexe B aux règlements de PEI et PERCO-I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(Tableau non reproduit, cautionllsbe en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubiuqre BO Cinovetnon collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0008/boc\\_20160008\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0008/boc_20160008_0000_0001.pdf)

### « Alircte 4.1.1

Liste des pnttisearos de la gtairnae santé du régime pirsesneonfol de santé

Les pretoinstas du taleabu ci-dessous snot exprimées suos déduction des prsnteoits de la sécurité sociale, hrmois puor la gtanraie optique.

	Base oloiibtarge 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 histioaplr (y cporims acets ldours pratiqués dnas un caeibnt de vllie ou dnas un crente de santé)	100 % des FR	100 % des FR
Chambre particulière, y comirps maternité (par jour)	30 ?	60 ?
Lit acanagmponct (? de 12 ans), par juor	25 ?	25 ?
Transport accepté par la sécurité saiclo	100 % de la BR	100 % de la BR
Soins cortnaus (*)		
Consultations/ vtseis généralistes	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations/ vtesiis 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, nrugeoelus	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, asyanel et emneaxs de laboratoire, non adhérents au CAS (**)	100 % de la BR	125 % de la BR
Pharmacie (*)		
Pharmacie psrie en chagre par la sécurité saoclie	100 % de la BR	100 % de la BR
Dentaire (*)		
Soins dnirerets (y cropims endodontie, prophylaxie, détartrage, inlay-onlay, parodontologie) remboursés par la sécurité sioclae	100 % de la BR	100 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité saicole	125 % de la BR	200 % de la BR
Prothèses drtiaens remboursées par la sécurité sloicae		
Couronne	140 % de la BR	350 % de la BR
Inlay-core/ inlay-core à cettavle	125 % de la BR	125 % de la BR
Appareil daetrnie 1 à 3 dtens	125 % de la BR	200 % de la BR
Appareil dtrneaie cmloept (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 slaocio (par prothèse, dnas la limite de 3 par an)	100 ?	300 ?
Implants refusés par la sécurité slaocio (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 slcoiae	100 ?/ an	200 ?/ an
Equipement oikutpe 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 mftluoicuaux 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 mfuoitaclx ou prsisgfores sphéro-cylindriques		
sphère de ? 8 à + 8	95 ? par verre	165 ? par verre
sphère hros znoe de ? 8 à + 8	105 ? par verre	185 ? par verre
Monture	70 ?	100 ?
Autres acets		
Prothèses médicales, orthopédiques et atdvueiis	100 % de la BR	150 % de la BR
Osthéopathie	?	Forfait de 4 séances à 25 ?, par an

FR : frias réels.  
 BR : bsae de rnuemosreembt de la sécurité soalice (reconstituée puor aects non acceptés).  
 (\*) Retnruobemsems limités aux dépenses engagées et effectuées dnas le rcseepst des ctantors responsables.  
 (\*\*) Coranttt d'accès aux sonis coclnu enrte l'assurance mdaliae et les médecins exerçant en sucdeer 2 ou qui snot teuatirils d'un driot à dépassement penamnret ansii que caientrs médecins exerçant en stceeur 1.  
 (\*\*\*) L'équipement otupqie cmlopet (2 vrrees + monture) est limité à 1 rsnmoerebuemt tuos les 2 ans, suaf en cas d'évolution de la viiosn médicalement constatée. Cttee lmtitaion n'est pas aaliblcppe aux etfanns muiners qui bénéficient de 1 équipement tuos les ans. La prat pirse en craghe puor la morutne dnas l'équipement opqutie ne puet excéder 150 ?.

## Article 2 - Durée

*En vigueur étendu en date du 8 mars 2016*

Le présent anvnaet est cnolcu puor une durée indéterminée. Il prruoa être dénoncé dnas les cootdninis 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 SNEFCCA,
Syndicats signataires	La FM CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FCM FO,

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 4 mai 2016*

Le présent anvnaet s'applique aux estrenepris rnelvaet du cahmp d'application défini par la coenvointn cveiolctle nontaalie des ersenepitrs d'installation snas fabrication, y comirps entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, friuqiiofgre 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 « Crtaont de travail. ? Cnidintoos d'exécution. ? Saleiars et anpeptentimos ».

Cet artcile a puor ojbet de prévoir et erdcnear les csleaus de non-concurrence qui puarneriot être insérées dnas les cotrtans de trviaal des salariés non cdares (les salariés non cerdas corrdnespoet aux salariés de nievau I à V selon la csasictiaillfon de la cvnitnoeon collective).

Il est rappelé que les csleaus de non-concurrence présentes dnas les canttros des salariés cdears snot encadrées par l'article 10.12 de la coienovtnn collective.

En outre, les éventuelles caslues de non-concurrence puls flraeavobs au salarié non crade et eesantitxs préalablement au dépôt du présent anvaent dnermeuet en l'état.

## « Airtcle 3.14

## Clause de non-concurrence

La cslaue de non-concurrence a puor ojbet d'interdire à un aicen salarié l'exercice d'une activité plifreslosnonee cneronctue qui porruat ptreor antittee aux intérêts de son aicen employeur. De fait, elle preemt d'éviter que l'ancien salarié aorttpe les ccsisaonennas qu'il a acueqsis cezh son aicen epouylmer à une

Le présent anvanet sera, conformément aux doistinsiops du cdoe du travail, notifié aux oagontairinss sdlaneciys représentatives et, au trmee d'un délai de 15 jruos à copemtr de cette niioctatofin et à défaut d'opposition, frea l'objet d'un dépôt auprès de la deiicrotn générale du travail. Le présent avenant frea l'objet d'une dedname d'extension dnas les ciiontdnos 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 leenmaind du juor où les formalités de dépôt aonurt été accomplies.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 8 mars 2016*

Le présent anvanet a puor objet de mfdieoir et de compléter les dspisoitnios prévues par l'accord de bcahnre du 3 juin 2015 insatrunat un régime pefonenrosisl de santé, aifn d'améliorer la lisibilité des graitenas optuieqs dnas le scitrt rsepect de la réglementation dtie des « ctnarots rbenelosasps ».

epsrinetre cnreuotrcne ou qu'il crée sa prproe esipnrtree dnas le même danimoe d'activité que clele puor lqleulae il aaivt été employé.

Une tllee calsue ne srea vlbaale que si elle resctepe les cdoiitnos de validité définies ci-après :

? la cluase de non-concurrence puet être proposée dncmieeerdt dnas le contrat, ou esntuie par avenant, uuinneeqmt puor les salariés non cadres de nieuvax IV et V. Dès lors, tuote cause de non-concurrence insérée dnas les cattnors des salariés classés aux nuvaix I à III est réputée non valable.

La culase précise les acets de cucocornnee idnritets après la fin du ctanort de travail, en ratielon aevc l'activité de l'entreprise et celle du salarié ;

? la cause 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 salarié concerné ;

? la caluse diot prévoir une cporetaintre financière meelnslue dnot bénéficiera l'ancien salarié, qui srea au miiumnm égale aux 5/10 du saiarle moeyn des 3 dreinres mios de présence. Ctete cretotprinae est portée au muinmim aux 6/10 de cttee mnyonee en cas de liecnecmient et tnat que le salarié 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 clsuae de non-concurrence et par la même se dégager de l'obligation de vseerr la catiropnete financière suos réserve de prévenir le salarié de cttee renonciation, par écrit, dnas un délai de 30 jruos à coptmer de la dtae de présentation de la ltetre recommandée de rpruute 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 ettfefc du salarié.

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 acitltre a un caractère impératif et il ne sriauat y être dérogé dnas un snes minos favablroe au salarié 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 cdothionis prévues par le cdoe du travail.

## Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension

*En vigueur étendu en date du 4 mai 2016*

Le présent anvneat sera, conformément aux dipstinsioos du cdoe du travail, notifié aux oaoagisntnris 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 anvnaet frea l'objet d'une

ddamene d'extension dnas les ciiontnods 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 ooonitrgsais sieanagitr se snot attachées à créer un orraevoibste peortipcsf des métiers et qliauitocaifn aifn de mueix appréhender les évolutions sbtcsleiupes d'affecter les eimlops et les qcuaitiiofanls de la bnrhcae et anisi apyeupr la définition de la piliqoute d'emploi et foitamorn décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CNPE (commission pitariare naotlinae de l'emploi et de la ftamoorin professionnelle) puor préciser les règles de svuii de la ftraimoon prsnifnelolese individualisée dnas les eetreripnss de la branche, définir les dnspsiitois rleavites aux cotnrats et aux périodes de pintlsfooesisaraonn et la msie en ?uvre du ctpome penrnoesl de formation.

### Composition

L'observatoire pcpsorietf des métiers et des qluoinfaiaitcs est composé de 5 représentants de la ptaire ptnraaole 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 acocrd y pitaricpe également.

### Objet et missions

L'observatoire pseitorpcf des métiers et des qtiilonaifaucs asruse un sivui de l'évolution des métiers du froid, du cntniomdeinonet de l'air et des cunises 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 pooerlseslfnine dnas l'élaboration et la msie à juor de la litse de brhnace des fmaonoris éligibles au cptmoe pnreoenl de ftmrioaon (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 rponsabilité de la csooimimnsn pratiarie nlanatioe de l'emploi et de la famotiron psfeonnislroe (CPNE). Il se réunira au mmnuim caqhue smreetse dnas le cdrae du comité piraitrae 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 vileler à luer réalisation.

Un bialn des études, des anyeasls et des rrrhceheces de l'observatoire est présenté tuos les 2 ans au sien de la CPNE.

Les dsontspoiis du présent aenvnat eortnrnet en vuiguer le lmidieann 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 travuux d'observation ansii conduits, dnas le cadre des chieras des cheagrs que liadte cosoimismn a définis.

### Financement

L'organisme piiratare clotelucer agréee (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prned en caghr les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dnossoipitis légales et réglementaires et aux ctindooins définies dnas la coentvinon d'objectifs et de mneoyx cocnule enrte 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 salarié bénéficie, au miumnim tuos les duex ans, d'un eneriectn peirnefsoosnl réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet etteerinn pnseosreofnil prévu à l'article L. 6315-1 est de perrtmte à caughe salarié d'élaborer son pejort pfseriosonnel au regard, notamment, des petsivcereps de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cuors de cet entretien, poruront ernte aeutrs être évoqués les otffjibecs de posfnooaltniierasisn du salarié, l'identification des diptfsois de firaomtn qui piaoenrurt y répondre, asnii que luer msie en ?uvre naomtment 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 tariavl dpssoie : « A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les duex ans d'un eeetrntin pnroiossneefl aevc son eyomleupr consacré à ses pvritpeesecs d'évolution professionnelle, nntoamemt en tremes de qfcatiuaoliins et d'emploi. Cet ertetnein ne ptroe pas sur l'évaluation du tiraval du salarié ».

### Périodicité et formalités

Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet etnieetrn periososnfenl dnnoe leiu à la rédaction d'un document, dnnot une ciope est reisme au salarié.

L'entretien poonnresiesfl a leiu tuos les duex ans.

Il est en orute proposé au salarié qui renenpd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé paentarl d'éducation, d'un congé de soeuin 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 ptraiie 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 personnel 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 entretiens 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 année de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une psychoéducation ou professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, le management de l'employeur peut être sanctionné dans les délais de 50 salariés par un amendement sur le compte personnel des salariés dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Guide à destination des entreprises et des salariés

Les entreprises, comme les salariés, peuvent se rapprocher de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord pour obtenir un guide de préparation à l'entretien professionnel gratuitement.

Ce guide présente l'objet et les enjeux de l'entretien professionnel 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 froid » ([www.lesmetiersdufroid.fr](http://www.lesmetiersdufroid.fr)).

Ce passeport est mis à la disposition de toute personne intéressée :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, sont destinés à aider à l'orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :
  - ? tout ou partie des formations suivies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape personnel ;
  - ? les acquis de formation reconnus par Pôle emploi ;
  - ? les acquis de formation acquis en cours de formation ou lors de l'initiative individuelle ;
  - ? les expériences personnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
  - ? les connaissances et compétences ;
  - ? les ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises pendant ces périodes en cours de formation ou de ces activités.

En application de l'article L. 6323-8 du code du travail, un nouveau passeport doit être mis en place. La loi « Firoam » du 5 mars 2014 a prévu la possibilité pour chaque titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce document rassemble les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience personnelle selon des modalités qui sont déterminées par un décret à paraître.

Ce modèle de passeport doit être intégré au système d'information du compte personnel de formation (CPF) mis en place par la Caisse des dépôts et consignations (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 personnelle 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 porteurs d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel 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 entretien 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 OCAPIF dont les modalités de mise en œuvre sont définies par un arrêté des ministères concernés.

Le conseil en évolution personnelle doit être mis à l'élaboration d'un document de synthèse. Le bénéficiaire est tenu de fournir un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre 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 tout d'abord 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 personnel 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, quelle qu'elle ait été la nature des fonctions de travail successives, dont deux mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des deux dernières années).

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 financement par 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 commencer un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le 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 droit 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 certificateur du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel cède l'employeur.

L'employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quel que soit le financement et le mode de réalisation à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le conclure ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

#### Article 6 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties signataires reconnaissent 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 formation (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 tiers et de certificats professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles. A ce titre les programmes sociaux relatifs que les éventuels CQP (certificats de qualification professionnelle) créés par la branche sont attribués par la VAE dès leur inscription au RNCP.

Les acquis de VAE suivent hors du temps de travail ont un caractère prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation personnelle.

Un entretien entre l'employeur et le salarié devra être organisé à l'issue de la validation des acquis de l'expérience pour évaluer les acquis ; les résultats de cet entretien ne constitueront qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste correspondant avec sa nouvelle 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 instances représentatives compétentes 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 annuel des entreprises de la branche prendra en référence aux catégories d'actions de formation.

? des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;  
? les actions d'adaptation au poste notamment celles 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 notamment celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences complémentaires dans le cadre des emplois complémentaires ;  
? 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 du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en formation en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des compétences de l'entreprise, des opportunités de maintien 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 personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le développement des compétences des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management et d'animation, une responsabilité particulière de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et déposent de tous les documents nécessaires pour rendre 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, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe 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 exprès de son titulaire. Le ruf du titulaire du compte de le mesurer ne constitue 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 en heures de formation.

Des heures supplémentaires (heures de formation supplémentaires) peuvent venir l'alimenter, le cas échéant.

Les heures de formation acquises sur le compte ne sont pas perdues par le salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

En application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures affectées au CPF.

Conformément aux articles L. 6323-10 et suivants du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps partiel dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsqu'un salarié est à temps partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

#### Période transitoire entre DIF et CPF

Les ayants droit avaient jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer leurs salariés de leurs droits au DIF (droit individuel à la formation) au cas et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les utiliser sur leur CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fait à partir des données indiquées dans la déclaration annuelle des salaires faite par les employeurs.

Les heures de DIF affectées et non utilisées à la date de disparition de ce dispositif, sont imputées sur le CPF du salarié et obéissent au régime applicable aux heures imputées sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux règles d'utilisation du CPF (plafond de 150 heures, prise en charge sur les fonds du CPF?).

#### Abondement du CPF

Les ayants droit scolarisés de la branche reprennent que le dispositif des périodes de parloirassement peut compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branches des atouts éligibles au CPF.

L'employeur peut aussi ajouter le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les adhérents assis effectués n'entrent pas en compte dans les montants de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

#### Article 8.3 - Gestion du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

C'est la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de la gestion du CPF. Cet organisme a mis en place un site internet dédié ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)), où chaque salarié peut connaître le montant d'heures créditées sur son compte (et régulariser ses heures de DIF au cas échéant avant le 31 décembre 2014).

Ce site permet également au salarié de recevoir les formations éligibles au CPF, dans sa branche 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 code du travail, les formations peuvent être suivies dans le cadre du CPF sous certaines limites.

Sont éligibles au CPF :

- ? les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

? les formations quaternaires ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les paritaires sucoaux au niveau national (la liste nationale des formations établie par le COPANEF), régionale (les listes régionales établies par les COPAREF) ou de la branche professionnelle (la liste de branche établie par la CPNE). Ces listes sont consultables, via des mots clés, sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). La CNPE de la branche se dénomme « CNPE de la branche du froid, conditionnement de l'air et climatisation ».

Les formations éligibles au CPF sélectionnées sur les listes prioritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, sont prioritaires pour les formations suivantes :

- ? les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une parité identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- ? les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? les formations sanctionnées par les certifications initiales de l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- ? les formations financées à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions.

#### Article 8.5 - Financement du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place, à compter de la date de mise en place de la contribution forfaitaire réalisée en 2016, dans tous les établissements de plus de 10 salariés. Cette contribution sera versée à l'OPCA désigné à l'article 11 sous gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

#### Article 9 - Contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

#### Article 9.1 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- ? aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- ? dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

#### Article 9.2 - Durée et déroulement du contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

L'action de professionnalisation a pour objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat à durée indéterminée.

Les obligations s'engagent dès le début de l'action de professionnalisation qui a pour objet le contrat de travail à durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16

à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement scolaire et qui ne s'est pas tiré d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet algorithme de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les critères de sélection des candidats sont mis en œuvre selon le processus suivant : priorisation des profils de candidats en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement scolaire et qui ne s'est pas tiré d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou professionnel, ou pour ceux qui venant des formations certifiantes, les obligations s'ajoutent à celles qui sont prévues par la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu 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 professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat 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 tuteur de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- ? d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- ? de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- ? d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des activités d'évaluation, de financement 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 salarié 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 tuteur fait appel à des compétences spécifiques, les compétences doivent être acquises avant qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tuteur : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tuteur et l'aide à la formation tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale 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 professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à 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 professionnelle de niveau V (Education nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du Smic contractuel au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du Smic contractuel au diplôme dont le salarié est titulaire en tant qu'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 professionnalisation ont pour objet de favoriser par des incitations financières les entreprises dans l'emploi des salariés en contrat à 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, ateliers et chantiers d'insertion).

#### Article 10.2 - Objectifs *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

L'objet de la période de professionnalisation est triple :

- ? l'acquisition d'une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- ? soit enregistrée dans le répertoire national des entreprises d'insertion (RNCP) ;
- ? soit reconnues dans les formations d'une convention

clivelotve nloainate de bcanhre ;  
? siot oavrun d'orit à un cefriciat de qualcfoaiitin plsofnrleoinsee de brhncae ou icearnrhbnte ;  
? la réalisation d'actions de fatoormin pmrtteanet l'accès au socle de cinsoansanes 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 pnlfetooaonisarssin 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 aeossct des egetiesnnnmes généraux, peonnssolsirfes et tueloingohceqs dispensés dnas des ogemarsins pibclus ou privés de ftiaroomn ou, lorsqu'elle dspisoe d'un scivere de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eipestrnre d'une ou puurilses activités ponssioerlelfens en roleaitn aevc les qoaincfiliutas recherchées.

#### Article 10.3 - Mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les périodes de plssfoonoiasiatrrienn snot mises en ?uvre conformément au prcuseoss snvaüt :

? pstasnloriorienan des pocuarrs de ffoatirmn en fotnoicn de l'évaluation préalable des coisaansnecs et des savoir-faire, et de la pirse en cmotpe de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des proucars 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 salarié rnvelaet 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 cotnseeennmt 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 proreps ctrone décharge ou recommandée aevc aivs de réception.

Cette ddeanme cortpome nnmatemot l'ensemble des inntdaioics nécessaires à l'identification du prjoet : idoacntiin de la qiaafaitcloon sanuoatitht 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 fomaoritrn pandent ou hros tpems de travial et volonté ou non d'utiliser en aomnt les heures isnrctis sur son CPF.

Le départ en période de pfainoansrotoisseiln puet être refusé par l'employeur lsougre le ptcruaoenge de salariés simultanément absents au ttire de ce dispositiisf dépasse 2 % du normbe toatl de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement).

Le départ en période de ponlrssiaafetonaossn puet être différé par l'employeur, dnas l'entreprise (ou l'établissement) de monis de 50 salariés, lorsqu'il auoibtt à l'absence simultanée, au tirtre 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 frmioaon 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 salarié, dnas le crade du CPF. Par acorcd écrit etrne le salarié et l'employeur, les hurees de fimotoarn effectuées hros tpems de tavrail pnuveet excéder le mnoantt des doirts oeutvrs au ttire du CPF dnas la lmtiie de 80 hreues sur une même année cville ;

? à l'initiative de l'employeur, après acrcod écrit du salarié, 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 temps de travail, l'employeur diot définir aevc le salarié anavt son départ en foamiotrn la nutrae des egtnanemges aqeuxlus l'entreprise sruisocit si l'intéressé siut aevc assiduité la ftiramoon et sfisaiat aux évaluations prévues.

La frotoamin hros temps de tvarail donne leiu au vemresent de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie 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 mnaontt des aotnics d'évaluation des casaneoinscns et des savoir-faire et de psire en compte de l'expérience, de friotoman et de certification, exposé par les erienptesrs au tirtre des périodes de professionnalisation, est pirs en chrgae par l'organisme pritiarae clutleecor agréé défini à l'article 11 du présent aorccd dnas la liitme des fdnos affectés caque année par les ientscnas prireaiats 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 piescveptre d'accroissement de la qualité des fotmoainrs organisées dnas le crade des ctontars et périodes de professionnalisation, les osagonatirins sieraginats ietinnsst sur la nécessité que soenit mesis en place, de façon puls élargie, des ainocts de sabosstliiniein des etresenps sur le rôle des teuturs ou des équipes exerçant la fonctoin ttolaure dnas la msie en ?uvre des ctotnras et périodes de professionnalisation, aisni que des acintos de foimtoarn en fveaur des teuturs et des équipes exerçant la fontcion tutorale.

Les onaatrogiisns sirngeitaas realpplnet que les tureuts ou l'équipe exerçant la fntcioon tlaotruue ont puor mnssiois :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de giuder les salariés formés au ttrie des cotrtnas et périodes de psloirnsaeoatoiinfn pnnedat luer séjour dnas l'entreprise ;

? de vlleir au rpscet de luer epomli du tpems et à ce que les activités confiées aux tierultais des cttarons de peoafiostrniosalnirsn et aux poneersns sinuavt une période de pesisailoioarsntnofn cnrrnoodesept à l'objet de ces cntators et périodes ;

? ansii que d'assurer, dnas les coniodnits prévues par les canrttos et périodes de professionnalisation, la liiaosn etrne les oamgsreins de faotmiorn et les salariés de l'entreprise qui piitrcapent à l'acquisition, par les salariés formés au ttrie des cotrtnas et périodes de professionnalisation, de compétences plerlonsofsniees 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 ecirecxe de la moisin des tuetrus et des équipes exerçant la foniocn toularte et dmeeandnt aux eeriptsrnes de metrtre 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 erepteirns à pdenrre peeinlment 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 aunenl d'évaluation ou de l'entretien pefosrosniel aifn que l'exercice de toute fctotnoin torutale siot pirs en ctpmoe dnas le déroulement de carrière du salarié.

Pour preetmrte la préparation et l'exercice de ces mionsiss tuot en cntionuat à eecrexr 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 mionsis qui lui snot confiées puor le svuii des salariés formés au ttrie des cntotras et périodes de plraiafnostseoniison y crmpios les riltneoa avec les psartieeat 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 esrpnreties 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 coiiotstnas sociales.

Les intnaescs piiraertas compétentes de la bcnrhae détermineront cuaehe année, en lein avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de psrie en chrgae des différentes aniocts de ftraooinm professionnelle.

##### Contribution conventionnelle

Au raged des bneoiss de fmiootran (développement des compétences et alternance) des eriteeprnss de moins de 11 salariés, les peeartarnis suiacoix décident de pogroerr la cnitootiubrn clnletennnvoioie de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Cette cutibtoorinn coenenvlnntiloe s'élève à 0,1 % du mantnot du renevu d'activité nteuu puor le ccuall des csttiooans saoielcs de l'année de référence. Sa clceolte srea confiée à l'OPCO des ersrneiteps de proximité. Elle est mutualisée dnas une seticon cbapolmte dcnitsite au sien de l'OPCO des eepirtnsres de proximité ; son ugsae et sa répartition relèvent de la compétence euixilscve 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 doniipstsisos de l'article L. 6331-3 du cdoe du travail, la ctirioboutnn au facniemnnnet de la fmotroain pefrlnselnsiooe des erpiseertns de la bhcanre eoyaplnmt au mnois 11 salariés, versée à l'OPCO des erirentsteps de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 1 % du matont du rveenu d'activité nteuu puor le calucl des ctistonaiois sociales.

En cas de fasrsnhcmieniet 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 brhcanne détermineront cqhuae année, les critères de pisre en chrgae des différentes actoins de foaomritn psefolsneiorne et des dfoispitits de la fotramoin en alternance, en lein avec le ceniosl d'administration de l'OPCO, étant edtenu que la prise en crgahe des aicntos de fraotoimn du paln de développement des compétences est réservée aux seuels ertersipnes opauncct mnois de 50 salariés.

##### Contribution conventionnelle

Tout eyuolpemp cbonurtie au développement de la frootiamn

pselnofrnseiloe et de l'alternance en participant, chquae année, au faiecmnennt de ces dispositifs.

Les ptaearernis scauiox décident de mttree en pacle une cuniroitbotn cononltnieelvne à verser à l'OPCO des erpsiteerns de proximité. Cttee cutoironibtn a puor ojebt le mieaitnn de l'investissement ? fiartoom et atnlcnreea ? dnas la bnrhace aifn d'une part, de lttuer crtnoe l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de ciorouncr au développement de la fitoorman psonrefneliosle continue, de l'alternance et à tuot arute proeijt en lein driect avec la frtaoiomn et l'alternance que la brhance siiorathueat mettre en ?uvre. Elle est mutualisée dnas une scoiten clptmboae dtcinsite au sien de l'OPCO des eitseeprnrs de proximité ; son usgae et sa répartition relèvent de la compétence euixvlcse des peetrnaais soaliucx de la branche.

Pour les eeerpnitrss de 11 salariés à mnois de 50 salariés, le tuax de cobtnroituin cnlieovntnonele est fixé à 0,30 % du mntoant du reevnu d'activité nteuu puor le clacul des catntosiois sociales. Elle est due à compter de la coeltlce 2024 sur la mssae slaalraie 2023, en complément de la ciniotboturn légale obligatoire.

Pour les eieprtrsens de 50 salariés à moins de 300 salariés, le tuax de ciouttiobnrn cnnontiloleevne est fixé à 0,60 % du matnot du rveeu d'activité retneu puor le caulcl des cotiioitnas sociales. Elle est due à ctpoemr de la ccleolte 2024 sur la masse sarlliaae 2023, en complément de la cniorubitotn légale obligatoire.

En cas de framcseheinsnt de seuil d'effectif, les donipssiiots de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité soilace sonert appliquées.

Au raegrd de l'effort ctonnesi par les eetrnsperis de la branche, il est atdtenu que les eiresnttps aenit un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la caumtmocinon développées par l'OPCO désigné aisini qu'à des cnnmfcoeatens solen lures besoins.

Les perteranias saucoix précisent que les ctbtntuirooins coevelnlonietnns ansii fixées ont été définies en tannet cptome du nveaiu des coituborntns légales, des boneiss de ftmoiranos et de compétences dnas la bchnrae en 2023 anisi que de la siiatuotn économique des entreprises. Dès lors, ttoue mifcodotiiian des curtinbinoots légales, indépendante de la volonté des praterenias sociaux, entraînerait une renégociation des cittirononbus civotnlnnleoens fixées au présent aavnnet aifn de les adapter, les agetemurr ou les supprimer, par rroappt à la nlvoelue réglementation.

Enfin et dnas tuos les cas, il est cveonnu que les cittburnonois cnentlnoeovinels tllées que fixées au présent anvenat dnas les acerlits 12 et 13 modifiés snot définies puor une période maxmalie de 3 ans cornsprndoaet à la ctololcee des cirotbuonitns au 28 février 2024, 2025 et 2026 (respectivement sur les maesss slrliaaees 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 cuinntrotoibs cenvlntnneelioss seornt supprimées.

#### Article 14 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent acocrd est clocnu 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 doisisnpoits 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 cevonnoitn cevloictle nlaotnaie des erpsnetreis d'installation snas fabrication, y cpimors entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fqigoiurfires et ceexnns (idcc 1412).

(1) *Arlitce étendu suos réserve qu'il ne s'applique qu'à la maauutiitolsn des fonds de la fmtriaoon ploloisfeennsre conformément aux dptissoionis de l'article L. 2253-1 du cdoe du tarvail dnas sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 seebrmtpe 2017 retavlie au rfncmcneerot 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 donspoitsiis du cdoe du travail, notifié aux oasntanrgoiis sadelnciys représentatives et au trmee d'un délai de 15 jrous à cetompr de ctete nioitafitcon et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrlleuiies 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 dtoioipiinnss du présent arcocd enentrtrot en vugieur au 1er jevinar 2017.

Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent aorccd a puor obejt de compléter et merte à juor les dnoistiposs de l'accord foriamotn du 26 jinaevr 2012 allbpcpie dnas la bncarhe pisenrlsnoolefe des eisptrrenes d'installation, snas fabrication, y ciproms entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fiiioguqfrr et connexe.

Le présent aorccd rlpemcae dnoc le précédent en dtae du 26 jvanier 2012, dnas teuots ses dispositions.

Il s'inscrit dnas le carde de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtylaeie à la ftamoirn 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 faomtiorn ploselrsenoife 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 pteiarneas sauocix considèrent que la fomirtoan est le myeon privilégié puor etneriter et développer les qiatfinlaioucs du pernsoneel pearetnmtt de rofcneerr et de vlورياesr les compétences aevc puor obcfetjis le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les pntreaiears soiacux ennetdnet à traevrs le présent acocrd :

? miuex inediitfer les qaacnuuitlfois 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 plessiolnnonfree et farie fcae au déficit démographique de la ptpaupioln pfonlnlserisoe ;  
? 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 ;  
? fiaecitr l'accès des salariés à des atoncis de farmotoin professionnelle, en mntaett en ?uvre la fotiomarn s'appuyant sur les activités pirsrfleenoeons et le développement du trauott ;  
? pelsasnforseioinr les salariés à tverars la ctutroscoinn de puaoocrs de fmritoan individualisés, pnaernt en ctompe cahque fios que pilobsse les aiuqcs de l'expérience pornsslnfeioele ;  
? pivooourmr l'utilisation des oituls de fomotiarn conitrstus pnamiaeitrtet au sien de la csmomoisin prritaie nnaaitole de l'emploi et de la froitamom psllfinooneree (CPNE) fraivnaost la peogssrsin des salariés.

Les peeartrins sucaox arinfmeft luer volonté de refrcenor l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les ptiarneas soaicux ont nenmamott travaillé, en prraiatneat aevc l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AEOFGS PME, sur des otuils de cnotoimmuican tles que la création d'un stie inntree « les métiers du friod » ([www.lesmetiersdufroid.fr](http://www.lesmetiersdufroid.fr)) et la msie en pacle d'un kit pédagogique accompagné de son CD-ROM.

Par auirlels ceotncniss que la psenooisansatforiiln des salariés est un aoutt puor les elremopyus cmroe puor les salariés, les prtaiaees saiuocx isteinnst sur l'importance de son développement et puls particulièrement du développement d'une poenisrslosaoifanitn adaptée au salarié. Ccei de manière à le miaiennt dnas l'emploi et sécuriser son prcuraos professionnel.

Enfin, en aaociptipn de l'article L. 6321-1 du cdoe du travail, les pteirenraas suaioxc rlanepelpt que l'employeur asrsue l'adaptation des salariés à luer potse de travail. Il vilele au mntiaen de luer capacité à ocpuer un emploi, au rgaerd neanomtmt de l'évolution des emplois, des tnogleohices et des organisations. Il puet popreosr des ftrnmaois 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 aioctn piroraritie puor l'ensemble des dpoiissinots de l'accord rtialef à la msie en ?uvre de la fotmraoin professionnelle, toute atcion aaynt puor oitebjcf l'acquisition d'un diplôme ou d'un trite à finalité professionnelle, d'une qtlioicfaaiun prlsooilseennfe établie par la csoiioismmn paitirare nnaoitie de l'emploi et la fmtioroan pioflslnsoreene ou d'une qiiuicfatoaln poniefrsoellnse rencnoue dnas les calssiotiainfcs de la cvtonnoien 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 ceienmnotnindot de l'air	Monteur dépanneur frigoriste Monteur dépanneur en climatisation Agent de mtnnnceiaae et d'exploitation en cenimdotnineont d'air		

Brevet pénrssonfoiel iaatelunlstr dépanneur en fiord et ctnmneidieonot de l'air Bac pro thcenicien du forid et du cmdnoneeinnot de l'air	Technicien d'intervention et de miactannene énergétique en ctdinieoonmment 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, mtoeunr dépanneur d'équipements frgorquiiiiefs de tosnarrpt (condition de BEP ; 1 210 hruees sur 2 ans) PV n° 10 : CQP Carrier/La Châtaigneraie muoetr dépanneur d'équipements foiuiirrgeqqs de trraonspt (condition de bac pro ; foatmiorn de 600 heerus sur 1 an)	PV n° 11 : ttrite GTERA Pyas de Rance/La Fnaotine des eaux, teccinhein d'intervention sur les alaeprips d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou nviaeu bac MMAEC ou EIE ; fotroamin de 1 an.) PV n° 12 : tirtre Cnrete des fmrtianoos industrielles, thcicineen en mnatcanneie des iantlsoianlts fiureiorgfiqs ou en friod et gneadr 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 ; fmoorain de 18 mois)
BTS FED FCA Fludeis énergies domquiotte otopin friod et ctneooimennindt de l'air DUT Génie teirquhme et énergie	Technicien supérieur de mtnnenaace et d'exploitation en climatique		PV n° 6 : tirtre école La Mâche à Lyon, ingénierie et cotiunde d'affaires (condition de BTS ou DUT ; fiomaotr de 560 heures) PV n° 8 : tirtre école La Mâche à Lyon, vendeur/négociateur itntneaiaronl (condition de BTS ou DUT ; ftroiamon de 462 heures)
			PV n° 9 : tirtre IRECO/GRETA Sud Isère, cpuceoetr en ingénierie de ruieotratasn dnas les eeinpesrrts de cieiuunss ponerfelsinosles (condition de BTS ; ftmiaoon de 900 hreus sur 18 mois)
Diplôme supérieur de froid inturedsil (IFFI)			

Par ailleurs, est asusi considérée cmmoe aciton prprioirtiae 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, rnialotes cemoeiraclms ;  
? msie en ?uvre des dmuotcnes réglementaires ;  
? préparation à l'exercice tutorial, aitisuicoqn des piaqrtes

pédagogiques et managériales ;  
? nloulevs 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  
epirseeetns à cruonitsre des poarurcs de ftomairon répondant  
aux bsienos du scuteer d'activité.

Afin d'optimiser la msie en ?uvre de cet accord, les peteirarnas  
suaciox inenctit les eriepertnss à fravisoeer l'articulation des  
différents dispositifs, rftlaies à la formation, ntmeonmat le CPF,  
le paln de formation, la psalsoronaiesnifotin et le CIF.

## 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  
otoiglaibre » est désormais rédigé cmome siut :  
(Annule et raecpmlle l'article 3.2 instauré par l'accord de bahcrne  
du 3 juin 2015)

« Atrilce 3.2  
Dispenses aedims puor les bénéficiaires à titre oagiltbroie

En atopplaicin de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité  
sociale, peunevt demander, par écrit, à l'employeur une dnsipse  
d'affiliation à la gaaitne ? frias de santé ? :  
? les salariés et atenrrpis bénéficiaires d'un craotnt de tiaarvl à  
durée déterminée ou d'un cnrtat de moisin d'une durée  
inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une  
cervturuoie idveidunille scustiore par arieluls ;  
? les salariés et atpnries bénéficiaires d'un croant de trvaial à  
durée déterminée ou d'un ctoatnt de mioffin d'une durée au  
moins égale à 12 mois, à ctoitidn de jisuefitr par écrit qu'ils snot  
déjà crutvoes à titre iieedvdnl puor le même tpye de gatnraeis ;  
? les salariés à tpmes preiatl et aieptnrps dnot l'adhésion au  
système de getiarans les cniaoidrut à s'acquitter d'une ciotatosin  
au moins égale à 10 % de luer rémunération brute ;  
? à cotioindn d'en juftseir caughe année, les salariés bénéficiaires  
de la CMU-C en aaillpctpon 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 idvidielune fiars de  
santé au moment de la msie en pcalle des gaiaenrs ou de  
l'embauche si elle est postérieure. La dsseinpe ne puet jueor que  
jusqu'à l'échéance du contrat iuindevidl ;  
? à ciodoitnn d'en jufiisetr cqhuae année, les salariés qui  
bénéficient par alrluies puor les mêmes risques, y cimpros en tnat  
qu'ayants droit, d'une cuuvoretre cloevlcite rvnaleet d'un  
dsiipstiof de prévoyance complémentaire cmofonre à un de cuex  
fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 (notamment salariés à  
emryoeupls muletips ou en qualité d'ayants driot affiliés à titre

obligatoire).  
De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent bénéficier de l'application du droit de la sécurité sociale ? 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 particuliers des bénéficiaires à titre gratuit » se nomme désormais « Cas particuliers des salariés à temps partiel et à temps plein » et est désormais rédigé comme suit :  
(Annule et remplace l'article 3.4 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 3.4  
Cas particuliers des salariés à temps partiel et à temps plein »

Les salariés à temps partiel ont la cotisation au régime sariet au moins égale à 10 % de leur rémunération brute et les salariés à temps plein ont une rémunération inférieure ou égale à 50 % du salaire puvueet bénéficier d'une participation au financement de leur cotisation par la solidarité du régime pefnesorinsol de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.  
Cette participation 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 « Conditions de ce maintien » (intégré à l'article 5.2 relatif au maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou atany droit) est désormais rédigé comme suit :  
(Annule et remplace l'article 5.2.2 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 5.2.2  
Conditions de ce maintien »

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié suel en cotisation	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Extension facultative conjoint	+ 1,03	+ 0,59	+ 0,52	+ 0,59
Extension facultative enfant (*)	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.				

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation à la sécurité sociale civile obligatoire en plus des cotisations de la sécurité sociale. La cotisation de la sécurité sociale s'ajoute à la cotisation de la sécurité sociale obligatoire, elle peut être :  
? soit à la charge exclusive du salarié ;  
? soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique institué ou modifié les garanties collectives de l'entreprise.  
S'il le souhaite et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux cotisations facultatives pour le même niveau

sont définies au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.  
Une partie des bénéficiaires peut voir leur cotisation réduite par rapport aux cotisations légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 10.  
Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la conclusion du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur assurera la cotisation de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de conclusion du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.  
Les intéressés peuvent en faire bénéficier la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la conclusion du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.  
Par ailleurs, les cotisations mutuelles sont exonérées de cotisations prévues par le présent accord au profit des salariés.  
Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain 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 « Taux de cotisation du régime professionnel de santé » est désormais rédigé comme suit :  
(Annule et remplace l'article 6.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 6.1  
Taux de cotisation du régime professionnel de santé  
La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.  
Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base, soit le régime complémentaire, idemité pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.  
1. La cotisation aux cotisations du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du salaire mensuel de la sécurité sociale est égale à :

de garantir qu'il bénéficie : soit la ? Base minimum cotisationnelle ?, soit la ? Option ?. La cotisation mentionnée s'ajoute à sa cotisation.  
L'entreprise peut également choisir de faire bénéficier des cotisations du régime professionnel de santé l'ensemble de la famille du salarié à l'exception de l'acte juridique instituant ou modifiant les cotisations collectives de l'entreprise. Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Famille en cotisation	1,97	+ 1,05	0,99	+ 1,05



L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation à la couverture collective obligatoire mise en place dans son entreprise en application de la réglementation en vigueur.  
La cotisation est-elle ? Option ? s'ajoute à la cotisation de la base minimum obligatoire, elle peut être :  
? soit à la charge exclusive du salarié adhérent ;  
? soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique institué ou modifiant les

généralités collectives dans l'entreprise.

2. La cotisation aux garanties du régime pour les salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié en situation de chômage non rémunéré	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en préretraite	1,17	+ 0,68	0,59	+ 0,68
Personnes privées d'emploi bénéficiaires ou non d'un revenu de remplacement	1,04	+ 0,68	0,52	+ 0,68
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,35	+ 0,68	0,68	+ 0,68
Extension conjoint, conjoint de salarié décédé	+ 1,04	+ 0,68	+ 0,52	+ 0,68
Extension enfant, enfant de salarié décédé	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25

Les dispositions susmentionnées sont à la charge des personnes assurant le régime. La solidarité du régime peut être prise en compte de ces dispositions (art. 10).

L'article 7.2 « Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1er janvier 2016 » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 7.2 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

### 3. Mécanisme des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent accord sont maintenus pour une durée de trois années à compter de l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, sous réserve de l'équilibre du régime financier de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord d'entreprise dans les limites 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 place de garanties santé avant le 1er janvier 2016 » est désormais rédigé comme suit :  
(Annule et remplace l'article 7.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

#### « Article 7.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1er janvier 2016

Lorsque l'entreprise a garanti la santé avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, à minima, l'ensemble des dispositions du régime financier de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1er janvier 2016.

Il devra notamment veiller, auprès de l'organisme d'assurance de son choix, à ce que :

? chaque cotisation soit supérieure ou égale aux cotisations du régime financier de santé ;  
? le régime soit respectueux des dispositions de l'article 10 et respecte notamment les dispositions de solidarité spécifiques ;  
? 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des cotisations de solidarité définies par le régime financier de santé ;  
? les cotisations de bénéfice et de maintien des gains et y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi élevées que celles du régime financier 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*

#### « Article 7.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1er janvier 2016

En présence d'une situation de santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux dispositions du régime financier de santé.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

? chaque cotisation soit supérieure ou égale aux cotisations du régime financier de santé ;  
? le régime soit respectueux des dispositions de l'article 10 et respecte notamment les dispositions de solidarité spécifiques ;  
? 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des cotisations de solidarité définies par le régime financier de santé ;  
? les cotisations de bénéfice et de maintien des gains et y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi élevées que celles du régime financier 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 « Actions de solidarité spécifiques » (intégré à l'article 10 « Degré élevé de solidarité du régime financier de santé ») est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 10.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

#### « Article 10.1

Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime financier de santé peut prévoir :

? une participation financière forfaitaire pour les salariés à temps partiel dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (comme définie au sens de l'article 3) et pour les salariés à temps plein une rémunération brute inférieure ou égale à 50 % du smic ;

? le bénéfice de cotisations traçables pour les salariés que les dispositions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin comme défini à l'article 5 ;

? l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en situation de chômage non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;

? le financement d'actions de prévention de santé publique ou

des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de  
règles de la politique de santé pluriannuelle des  
établissements nationaux d'information ou de programmation de  
foamort ou visant à réduire les risques de santé futurs et à  
améliorer la qualité de vie des salariés.  
Les actions de prévention peuvent prendre la forme de  
formations, de réunions d'information, de guides pratiques,  
d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de  
sécurité, et cetera en tenant compte des conditions de travail  
médicales ;  
? la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant  
comprendre notamment :  
? à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle  
des intéressés le justifie, d'aides et de services individuels aux  
salariés, anciens salariés, et autres ;  
? à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour  
l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants  
handicapés atypiques, ou des enfants familiaux.  
La commission paritaire de surveillance déterminera chaque  
année, en fonction du budget prévisionnel alloué au fonds de  
solidarité, les actions mises en œuvre à ce titre. »

(1) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article R.  
912-1 du code 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 avenant est applicable pendant toute la durée de  
l'accord du 3 juin 2015. Il ne modifie donc pas la durée  
déterminée de l'accord.  
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code

## 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

	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 temporaire de travail	0	0,35	0,35	0	0,78	0,78
Invalidité et incapacité permanente	0,14	0,23	0,37	0,40	0,41	0,81
Total esbnele du personnel ayant 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 esbnele du personnel ayant de plus de 1 an d'ancienneté	0,5375	0,6225	1,16	1,03	1,19	2,22

La commission mixte de surveillance peut assurer le  
remplacement à l'employeur par l'organisme de prévoyance  
d'une partie de son obligation de paiement de salaire, tel qu'il  
est prévu à l'article VI. 2 ? Meniati de salaire ? de la convention  
collective. »

(1) *L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de  
l'article 7 de la convention collective nationale de rentes et de  
prévoyance des cadres du 14 mars 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 avenant est conclu pour une durée de 3 ans

du travail.

Article 9 - Notification. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

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, fera l'objet d'un  
dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent  
avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les  
conditions fixées par le code du travail.

Article 10 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le  
même jour où les formalités de dépôt auront été  
accomplies.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2016

Le présent avenant a pour objet de modifier et compléter les  
dispositions prévues par l'accord de branche du 3 juin 2015  
établissant un régime professionnel de santé et notamment de le  
mettre en conformité avec les évolutions réglementaires et  
législatives.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 6 « Cointos » est désormais rédigé comme suit :  
(Annule et remplace l'article 6 de l'accord du 27 mars 2006  
modifié par l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012.)  
« Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence,  
tels que définis au premier alinéa de l'article 4, des salariés  
cadres et non cadres, dans la limite des tranches A et B.  
Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les  
modalités suivantes :

(En pourcentage.)

maximum.

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2017.

Article 4 - Notification. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 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, puis

## 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 anciens dispositions de l'accord du 27 mars 2006) :

« 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 montant de travail du salarié est supérieur ou égal à la rémunération que le salarié aurait eue s'il avait continué de travailler, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la date ci-dessous :

? que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au premier jour de l'absence (et non pendant l'absence) ? ;  
? et que le salarié ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Le montant de salaire par l'employeur est fixé sur les 45 premiers jours d'arrêt, soit l'indemnité de salaire au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait eue s'il avait continué de travailler et définie comme suit :

? le salaire 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, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et simus à ces éléments ? ;

? en cas de période de référence incomplète, le montant de salaire s'effectuera sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité. »

Le maintien de salaire par l'employeur s'applique sur les 45 premiers jours d'arrêt ne doit jamais conduire le salarié à verser au salarié, et compte tenu des sommes de tous provenances, un montant supérieur à la rémunération que le salarié aurait eue s'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 prise en compte du salarié du bureau de versement de ses indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur régularisera le montant de salaire pour la période du 4e au 45e jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera d'ores et déjà le maintien de salaire au salarié dès le premier jour d'arrêt et ce 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 CFTD 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 par ailleurs les taux de cotisations.

journalières de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la situation à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la date de prolongation 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 prolongation de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de mise à jour 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 situation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutit à un versement des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément est versé par régularisation.

(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 est conclu 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 la date de notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis 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 de limiter les règles de calcul des indemnités de salaire.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

? ? d'adapter les règles issues du code du travail aux spécificités d'une activité au regard de la conjoncture économique ;  
? ? de mettre en place des actions pratiquées par les entreprises de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.  
Il a été constaté ces dernières années par les pratiqués sociaux

la militacpioulitn des ooaigtlbins et mnsosiis qui luer snot confiées au niveau de la branche. L'élargissement du cahmp de la négociation clevtocile sspopue que les peanarietrs saoiucx sineot en muresse d'exercer au mieux luer rôle qui s'est étendu et complexifié, au sien d'instances prtearais dédiées et identifiées. Les onrotiaisnags pitaraies du présent aorccd snaeituot fsemairl et sreructur la négociation celltcoive de la branche, notamment, conformément à l'article 24 de la loi travial n° 2016-1088, par la msie en pclae d'une cimosmoisn ptrariie pnremaées de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les osaariioigttns patriiraes réaffirment, par cet accord, luer volonté de criortnsue et développer des roliaents sioceals oeuvters et responsables, dnas le scoui du développement des ersiepnets de la brachne et de l'emploi. Le dioulage saoiel de la bnrahce s'effectue ntneomamt dnas le cdare de duex isntcaens preartais spécifiques, aux rôles et mdoe de ficonneentntom distincts. Ces icnsatnes praiaeitrs snot composées des otaairinnsgos pneosoenerflils d'employeurs et de salariés représentatives sgateianris de la cotevnnoin civllctoe nlnaote des eierepntsr d'installation, snas fabrication, y cipmors entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, ffuirioqgie et connexe. L'existence de ces différentes innscetas gtaranit la qualité et le diyamnse du daugioile scioal etnre les peteraains 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 ptienrapcit à une ciomomissn praiatre de cfhes d'entreprise et de salariés puor la dcsuioissn de la cntoivenon cleilcovte nalitnaoe et de ses anexens recevront, sur justification, luer siaarle puor le tpems passé cmme s'ils aanievt travaillé. Ils seonrt tenus d'informer et de tarnemsrte à lruex chefs d'entreprise, cqaue début d'année, le creiladner sicoal établi par les prtrieenaas sacuiocx puor l'année à venir. Ce cdraeenlir saioel 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 piuneoartt provoquer. En outre, elles s'efforceront de teruvor des meeruss snsaasiaifetts 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 ctveoonnin collective, en dtae du 22 jiveanr 2008, les modalités de rbmoseemenrut des salariés mandatés puor papeiitrer aux réunions de la cisimoosmn praitraie snot les stavnuéis :

#### 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 paincpietr à une cssioimmon praiartie puor la dussoiiscn de la covotninen cctolvliee nltiaaoe 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 frfaaoiirte égale à l'indemnité d'hébergement (base plfnaod URSSAF) de rapes en cas de grnad déplacement en métropole en vuigeur au 1er jivnaer de l'année.

#### Repas

Indemnité frtiaaifroe égale à l'indemnité (base poaflnnd URSSAF) de repas en cas de ganrd déplacement en métropole en vugieur 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 faftoiairre de reaps puor le dîner ; les salariés mandatés aruont le cihox entre se déplacer en tairn et bénéficier 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 pirx du blliet SCNF aller-retour 2e cslsae de la grae la puls prchoe du doimilce de l'intéressé à Paris (tarif du tairn aavrnirt jstue anavt la comssioimn 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 tvialal n° 2016-1088, une cosimsimon pitraaire pnemeatnre de négociation et d'interprétation (CPPNI) est msie en pacle au sien de la bahnrcce pssoefnrnloelie des eipetersrs d'installation, snas fabrication, y crpmios entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, ffrqgiourie et connexe.

#### Article 3.1 - Mise en place de la CPPNI *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

La csimmioosn ptririaae ptnanrmeee de négociation et d'interprétation (CPPNI) fiat suite aux différentes isacentns preaiarts qui einasxiett dnas la bnahcre :

a) La cooiimssmn piriaatre naonlatie (1) (CPN), qui etiixsat jusqu'à présent dnas la branche, et qui aivat nntmeoamt puor misoissn :  
 ??de négocier sur des thèmes olrgboiaeis prévus par la loi, et nameontmt sur les miimna cotnloevnenins ;  
 ??de proposer, rédiger et négocier des accodrs et aetanvns à la ctinoenvn collective, sur des thèmes de négociation émanant d'une oarisnotiagn d'employeurs ou d'une ogistaaironn sancyilde de salariés, snas préjudice des thèmes oibtglerlaos prévus par la loi ;  
 ??d'assurer les formalités de publicité des adrccos et anenvats à la convnotien celctlvioe nationale.

b) La csomioismn de vdolaitan des accodrs qui exiisatt jusqu'à présent dnas la branche, et qui avait neoammntt puor miosissn :  
 ??de contrôler, en vue de luer validation, que les accodrs collectifs, cloucns en actlapoiipn des acirelets L. 2232-21 et stuvinas du cdoe du travail, qui lui snot soumis, n'enfreignent pas les doiptnsiosis législatives, réglementaires ou celoetvneoinlns apllpebiacs ;  
 ??d'examiner les accords cnoulcs par les erreinspets de minos de 200 salariés ou les établissements aanntepaprt à des eeiertnpsrs de minos de 200 salariés, situées dnas le camhp d'application pornsenosfeil et tteirorarl de la ctveoonnin clcvtelie nationale, dnas les cdonioitns exposées au paaprrgahe « pnripice » du préambule du présent accord.

c) La csiomsoimn nolainate pitiraare d'interprétation :  
 Comme énoncé à l'article 1.5 de la cnoteoinvn clovcilete nationale, la cimoosmism d'interprétation était chargée de répondre à ttuoe damndee rivlaete à l'interprétation des ttexes de la cnotvioenn cotllviece nationale, de ses aenxnes et de ses avenants.

#### (1) Acennine cssiomomoin 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 cosoisimmon piarrtae pnerntaeme de négociation et d'interprétation (CPPNI) erexce les mionss d'intérêt général svuatines :  
 ? ? elle représente la branche, naetmnomt dnas l'appui aux

ersiretneps et vis-à-vis des puoivors 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 bsae de données nanaoille mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rpoapt cmpnored un blain des adocors cllocties d'entreprise clnocus dnas le cdrae du trite II, des cteharpis Ier et III du ttrie III et des titers IV et V du lrvie Ier de la troisième partie, en ptilecriaur de l'impact de ces adocors sur les ctooniidns de tavairl des salariés et sur la coccnenrue ertne les etneirserps de la branche, et formule, le cas échéant, des rnomtcianoogaems destinées à répondre aux difficultés identifiées ;  
 ? ? elle puet rdneer un aivs à la ddamene d'une jdiitiucorn sur l'interprétation d'une ctinonevon ou d'un accrod clietclof dnas les cdtitnoonis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jduaiciire ;  
 ? ? elle puet également erxeecr 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 cimmsaison se réunit en fin d'année puor définir peirrtrmeaiat :  
 ??les thèmes de négociation qui seornt abordés au crous de l'année à venir, en cohérence aevc les otblioginas icensitrs au capitrhe Ier du trite IV du lrvie II de la deuxième praitte du cdoe du triaval ;  
 ??le cnaeleridr prévisionnel des réunions à rsaoïn 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 eeypulmor adssere au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il shiatoue aeodbr au cruos 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 duex collèges :  
 Les fédérations secadilys désigneront duex mandatés, aevc une seule viox de vtœ par oogsatniarn sdaincyle représentative.  
 Un collège elepmuoyr composé d'un nrombe égal de représentants de l'organisation pofninloelrssee d'employeurs et cnpoeamrt atuant de taeriuits et suppléants.  
 En l'occurrence, il s'agit de la délégation ptolaanre désignée par la cbmhrae sidycalne nialantoe des erteriesnps du froid, d'équipements de ciensius pliefnrnlsoosoes et du cooetimnnindet de l'air (SNEFCCA).  
 Les représentants suppléants pevuent siéger en présence des représentants titulaires, mias n'ont arols qu'une viox cnaituvtose et non pas délibérative.  
 En revanche, lusroqe les représentants suppléants rlpneecmat les représentants titulaires, luer viox est délibérative.  
 Chaque fédération naanoltie des oitnargonasis sayldencis de salariés représentatives au neivau de la banrhce 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 acordcs ctfloeilcs 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 cnanoinscsae 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 cmiissmoon fiat pratie de l'entreprise dnas lqlealue l'accord ccoiltlef smuio à vlaaiodtin a été conclu, ce membre ne puet pas siéger à la réunion de la cimoosimn lros de l'examen de cet accord. (1)*

*(1) Le deneirr alinéa de l'article 3.4 est eclxu cmome étant cnaioirte aux dsiitiosnps 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, cuaqhe collège désigne son président, à la majorité en nobrme des searfugs exprimés au sien du collège concerné aevc un qruuom de 3 mmbeers présents.  
 Les présidents snot élus puor une durée de 2 ans. Toutefois, lsroqe l'un des ptsoes dinveet vcanat aavnt cette échéance, il est procédé à une nevoulle désignation.  
 La cimosomn est coprésidée par le président des représentants des oirsaagonntis sdlnaeyics de salariés représentatives dnas la branche, et par le président des représentants des ogitoannrisas peoflilseorsnens d'employeurs.

### Article 3.6 - Siège de la commission *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le siège de la cimsosomn est situé à l'adresse des lauocx du SNECEFA : 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 cssoioimn 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 partmnetet à la négociation de s'accomplir dnas des ciintoonds de loyauté et de concianfe mulluete des parties.  
 Un cdelniaerr prévisionnel est établi aelmenunnelt puor ttoeus les iactenss CPPNI, CPNEFF, SPP, comme défini à l'article 3.3.  
 Toutes iirtmaoofns utelis au bon déroulement de la négociation deoinvt être foeiunrs dnas un délai de 15 jorus aavnt les réunions, ou, si cntcroiceans 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 pniorostpois du collège epleouymr et/ou salariés, et des éventuelles iaftnomims complémentaires ;  
 ??réunion de négociations ;  
 ??envoi d'un pejort de pocrttoole d'accord ;  
 ??réunion de négociations et de foilaniastn ;  
 ??signature de l'accord du procès-verbal de désaccord.

### Instauration d'un préambule

Chaque arcocd ccolteif diot dorénavant ctenonir un préambule présentant de façon snctuticce ses obeiftcjs et son contenu.  
 L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bnone compréhension des acrdocs mias asusi d'harmoniser les priueqtas existantes.

### Durée de vie des accords

Chaque acrcod diot préciser la durée puor laeuillqe il est conclu.  
 La loi précise également que lsuoqre l'accord aivvre à expiration, il cssee de puirode des effets. Il n'y a dnoc pas de délai de suvrïe pnnaedt 1 an des doiintpsoss puor les accdors à durée déterminée.

### Modalités de sviui des accords

Chaque acrcod derva définir les ctnidonois de son sviui et de son apipocalitn dnas le temps, aisni que cteinonr des cselaus de rendez-vous. Un comité de sviui purora par expemle être institué.

### Organisation des réunions

Le secrétariat cvquonoe les meermbs de la cmoimisomn 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 donne à chaque participant d'émarginer la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier nécessitant 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 miriads et du code de travail.

Lorsque tous les dossiers et les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève 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 ? conclus depuis le 10 août 2016 ?  
devaient 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 statuer sont ceux relatifs aux thèmes suivants :

- ?? la durée du travail ;
- ?? le travail à temps partiel ;
- ?? les règles et les jours fériés ;
- ?? aux congés et au compte épargne-temps ;
- ?? à la qualité de vie au travail ;
- ?? et à l'égalité professionnelle.

L'employeur revient au commissaire par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant la transmission. Il assure 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 coexistence des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la tenue de l'entreprise le justifie) ;
- ?? le PV de résultat des élections (si la tenue de l'entreprise le justifie) ;
- ?? l'objet de la négociation qui débute et cipe des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel.

Ces informations et les accords d'entreprise sont envoyés au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : [contact@snfcca.com](mailto:contact@snfcca.com).

Le secrétariat assure réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours. Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande 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'avenant n° 10 à la convention collective nationale, la CPNEFP possède des attributions en matière d'emploi (permettre l'information réciproque des organisations 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 perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, favoriser l'accès à la formation professionnelle et au développement des moyens en matière de formation, etc.).

En outre, la CPNEFP mandate la section paritaire professionnelle (SPP) pour prescrire les missions définies dans le cadre du protocole de gestion de la situation professionnelle en place avec l'organisme paritaire conventionné agréé (OPCA), et notamment :

- ?? la mise en œuvre de la politique de formation en faveur des personnes de moins de 10 salariés ;
- ?? le pilotage et le suivi des fonds de la formation professionnelle (plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et

fonds de la professionnalisation) ;

?? la définition des critères de prise en compte des actions de formation en fonction des priorités définies par la branche.

L'ensemble de ces missions est confié à la SPP qui assure le contrôle de 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 est composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Pour rappel, la CPNEFP 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 la personne, qui votera à sa place. Cette possibilité 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 avril et en octobre au point a de l'avenant n° 10.

Des réunions extraordinaires pourront avoir lieu.

Dans la mesure du possible, les CPNEFP se dérouleront en amont ou à la suite des CPPNI pour limiter les impacts des membres titulaires à ces deux instances et une seule convocation avec ordre du jour sera envoyée pour ces deux commissions, à 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 du scrutin (le collège électoral et le collège salarié ont chacune le même nombre de voix). Un vote à bulletin secret sera organisé sur demande d'un des membres.

Chaque membre de la commission a une voix délibérative. La commission statue 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 décision n'a pu être dégagée.

Lorsqu'un procès-verbal de la CPNEFP est établi afin de faire suite à une décision de la CPNEFP il est signé par le président et le vice-président puis adressé par 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 traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

Si la CPNEFP a la capacité d'acter ses décisions dans des

délibérations, la CPNPI deerume suele compétente puor négocier et siegnr les acrodcs de bhncrae ou antvaens à la coinotvnen cliveoctie nationale, y copmirs cuex rvnlaet des dnaomes de l'emploi ou de la fiortoamn professionnelle.

#### Article 5 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Le présent aroccd est cnlocu puor une durée indéterminée.

#### Article 6 - Opposabilité

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Les dosiptsiions du présent aroccd snot impératives dnas la frmoe et dnas le fnod à l'ensemble des esetirpnrs releantv du cahmp d'application de la cnnoetiovn ctvocilele nianlaote des etineerprss d'installation snas fabrication, y ciorpms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fgquieirorfis et ceeonxs (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 otaonniraigs synecdilas représentatives et au treme d'un délai de 15 juors à cteompr de cttee nitioifaotcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mluieles délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

#### Article 8 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Les dponitisios du présent acorcd eenotrnrnt 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 suihnotaet sutertrcur et fmleioarsr le dgiuolae soiacl de la bchnrae porifenosnlesle des eteseripns d'installation, snas fabrication, y cmroips entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frqoguifrie et connexe.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

La stoecin 5 du capitrhe XI de la CCN référencée ci-dessus, intitulée « C?ur de métier, cperoanadcsrne niueaux Éducation nationale/ Ceioatrficints » 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 ctieanofirtcis etaesxnits ou anyat existé. Les citnctrieoias non listées dnoievt 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).

## Avenant n 62 du 25 octobre 2017 relatif à la mise à jour des principales certifications

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 nnoaaitle	Titres/ cifeicinrttaos			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qauoflitciain pnrsfolsinoelee	Commission naantoile piairtrae de l'emploi et de la ftmoaiorn pfoesrnonilsle
Niveau V	Nouvelle dénomination : CAP ? installateur/ (trice) fiord et cnnenotmoineidt 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 ciasotimitaln BEP monteur/ dépanneur/ (euse) en firod et cmsiliaottian	Nouvelle dénomination : titre pfoeeisrsonnl (TP) d'agent de mentancniae en chauffage, vnetalition et csotlitiimaan (O) Ancienne dénomination : titre posrneinesofl (TP) ou ccreaifiitt de foiaotmrn pleolsfesirnone (CFP) CFP anegt de mnainctneae et d'exploitation en cetnmndioeinot de l'air (O) TP anget de mtcinaaene en ceidenmitonont de l'air (O) Titre pnfsonseoirel (TP) monteur dépanneur/ (euse) fsgrriotie TP monteur-dépanneur/ (euse) en ciitimaooltsn		

Niveau IV	<p>Nouvelle dénomination : brevet pneionrfoesl ? installateur/ (trice) dépanneur/ (euse) en forid et cieotonnedinmnt de l'air (1) BAC PRO ? technicien/ (ne) du forid et du comiiienotnndent de l'air BAC PRO ? technicien/ (ne) en ilsiloattann des systèmes énergétiques et ciqltaeimus (2) BAC PRO ? technicien/ (ne) de mnnnectiaae des systèmes énergétiques et caemliqtius (3) Ancienne dénomination : brevet ponneseofisrl monteur/ dépanneur/ (euse) en forid et csliiitoamtan (1) BAC PRO ? énergétique option A : iioatltnastn et msie en ?uvre des systèmes (2) énergétiques et caiqiutmels BAC PRO ? énergétique Option B : Getsion et mnatiannce des systèmes énergétiques et ciqaemutls (3) BAC PRO ? manntnecaie des aappirles et équipements ménagers et de collectivités</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en forid et équipements de cseuinis peselonierflosns (4) TP ? Technicien/ (ne) d'intervention en friod cemoimarcl et ctailstiamon (5) TP ? technicien/ (ne) de mnntniaacee en chauffage, vitnotielan et ciitaotslmain (6) TP ? technicien/ (ne) de mnnaanetcie d'équipements de chauffage, de ctailimsoain et d'énergies rovanelbluees (7) TP ? technicien/ (ne) de miactannnee en multimédia et électrodomestique (8) Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) d'intervention en équipements de ciniuses peesloeinnflorss (4) TP ? technicien/ (ne) d'intervention en friod ciemocmral et cisatoitilman (5) CFP ? technicien/ (ne) d'intervention et de mnctannaiee en cenonidoninmtet d'air (6) TP ? technicien/ (ne) d'intervention et de micaenntnae énergétique en cndnieenintmoot d'air (6) TP ? technicien/ (ne) de manatenncie en cfuhgaafe et en csiitamitoaln (7) TP ? technicien/ (ne) de mnnnieacate en aaierppl électroménager (8) TP ? technicien/ (ne) d'intervention en forid irieudstnl</p>	<p>Accord 15 mai 1991 : CQP carrier/ La Châtaigneraie, menotur dépanneur/ (euse) d'équipements ffruiqigoreis de tparnrsot PV n° 10 : CQP Carrier/ La Châtaigneraie mntoeur dépanneur/ (euse) d'équipements feiuiqrfoiqrs de tnsorrap</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 PV n° 12 : tirtte certne des fornaioitms iileueltsdnrs technicien/ (ne) en meitancnane des iatsinlanolts fgfrqerioiius ou en forid et gnaders ciueniss</p>
Niveau III	<p>Nouvelle dénomination : BTS ? fdlueis énergies dotmoquie (FED), option : forid et citnneioonemndt de l'air Ancienne dénomination : BTS ? fluides, énergie, eneennivmonrt (FEE) option B : génie climatique, ootpin C : génie frigorifique, option D : mnaceainnte et gteiosn des systèmes fuqiludies et énergétiques. BTS ? équipements tinueeqhcs énergie (ETE) option C : froid et cmotaiitsialn BTS ? froid et ciatoitlsamin DUT ? génie thmeiruqe et énergie</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mnenciaaitne et eatotixolipn ctialmiqe Ancienne dénomination : TP ? technicien/ (ne) supérieur de mannantciee en ctnnendeooiimnt d'air</p>		<p>PV n° 6 : tritie école La Mcahe à Loyn ingénierie et cdoitniue d'affaires PV n° 8 : tirtte école La Mache à Loyn vendeur/ (euse)/ négociateur/ (trice) iteaintonarln PV n° 9 : ttire IRECO/ GETRA sud Isère concepteur/ (trice) en ingénierie de ruaaisterton dnas les epnreirests de cunieiss plinonseferlesos 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 pfesoinorllesne 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 frrieoquifqs 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 eterna en veiguur 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 syeidlanes  
représentatives et au temre d'un délai de 15 jours à cpmtoe de  
cette ntfoioiatcn 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 otiecbjbf de metrte à juor la  
dénomination des cftoncertiiaiss en vieugur dnas la brnhcae  
régie par la cenvoioynn cvtceiloale ntalinoae des einrpeestr  
d'installation 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

<b>Licence Pesrnieloonsfle Énergie et génie ciluqamite ootipn génie caimiluqte et friod industriel ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur</b>
Licence Plnssnfeioorele Énergie et génie cmtqiuliae spécialité Foird ineitsdurl et commercial ? Université de Bnartgee Olndcieatce ? Brest
Licence Poonnseseilrflre Lcenice pneerlinfofslse Diaomne : Senciecs Togehlcoine Santé Meotnin : Énergie et Génie Clmuaitiqe Spécialité : Forid iuitsrednl et cmtnodneoinient d'air -- Université de Nantes
Licence Prelosiefolsnne Ltsioguoqie 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 Peesfolnrnsonlie Sciences, technologies, santé ; Mtneion Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie cqitmlaue ; Spécialité Tcheooelgnis du forid et énergies renouvelables ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Parepnign Via Domitia
Licence Plnenfsrolesoie Énergie et génie culaiiqtm Spécialité Tnclhoeigios du fiord et énergies renouvelables ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Pnripigaen Via Domitia
Licence Posnenesiofrlle Énergie et génie cmitaiulqe 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 ctiqumale et foird industriel ? Université de Lorraine ? Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Physique, Snieeccs puor l'Ingénieur ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Pronllneessiofe Bâtiment et crnotcstioun ooptin génie cliquatmie et équipements du bâtiment ? Université de Reims Champagne-Ardenne ? Ministère de l'Éducation nationale
Licence Peissonlorlnfee Bâtiment et cttrincoousn spécialité Génie caimltuqe à qualité environnementale ? Université Cluade Bnarerd ? Loyn 1 ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Plnoseirlefnsoe Cmrmoec spécialité Technico- commercial en sevcreis et matériels tmeeiuhqrs et énergétiques ? Université Priree Mendès Fnrcae Gelbnroe II (UPMF) ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Poefslisrolenne Crmecome spécialité Vnete de puriotds et srcivees énergétiques ? Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne) ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Psfieoollsnrnee Énergie et génie ciliqautme 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 iottslnialans énergétiques ? Université Pual Cézanne (Aix-en-Provence) Aix-Marseille III

Licence Plfrnoelosiesne Énergie et génie ctmiaquie spécialité Sccniees et tclgenehioos des énergies reolelnbueavs : systèmes thermiques ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université Pual Saeabitr ? Tolsuoue 3
Licence Peslefrlnosonie Énergie et génie cmialquite spécialité Sceecnis et tleohoiengcs des énergies nrlaoeveleubs : systèmes électriques ? Université Pual Saibeatr ? Toluoue 3 ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Pnoliesenolfrse Énergie et génie climatique, spécialité Iilltcneenge tcqinuehe et énergétique du bâtiment ? Université de Lorraine ? Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Pnlensoireolfse Lcencie prfloseilnsoene 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. ? Luiois Pasteur ? Ministère de l'Éducation nationale

## 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 saeignatirs réaffirment luer volonté de maineintr et développer l'emploi salarié dnas la branche.

Ils renapellpt luer aaemtehtcnt à l'emploi drblau 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 avenant s'applique à l'ensemble des eipsernrets reealnvt de la cnoeoitnvn ctoielcvle ntniolaae des eprtesnreis d'installation snas fabrication, y compmirs entretien, réparation et

Licence Poinefnrnsolse Énergie et génie ciiaqmlue spécialité maîtrise de la cconieotpn des iositnlaalnts de génie climatique ? Université Pual Saitbear ? Tousuole 3
Licence Pleifsnnonlrosee Énergie et génie cqmlitiaue spécialité Chargé d'affaires en tqihermue du bâtiment ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Caoirrvsntoeoe naotanil des atrs et métiers (CNAM)
Licence Pesieslfnolrnoe Énergie et génie ciuqamilte spécialité Epsixtere énergétique ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université Cdlau Bernard ? Loyn 1
Licence Psnonoselfliree Énergie et génie ciuiqtmae spécialité Gitoesn et mancienatne des ionaaltlnilsts énergétiques ? Ministère chargé de l'enseignement supérieur ? Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)
Licence Pilofnseronsele Énergie et génie cqtiaumlie spécialité maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables ? Ministère de l'Éducation nationale ? Université de La Réunion

sevnuot firae fcae à des chgreas de triaavl importantes, snas puor aautnt deopsir 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 cventoiennonl de brhnace adapté à ces besoins, tuot en pmtenarett aux salariés et aux dmeanureds d'emploi de bénéficier de nuolevels expériences peolnelfserosis dnas les etpseirrens et ansii de rfneoeerr luer employabilité, en ptaeiculrr dnas la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mias également puor dnoenr à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un crnaott de taiarvl à durée indéterminée aevc tuos les dritos eipxtelis et iteiilmcps y snot attachés, le présent aroccd prévoit la msie en plcae du crtoant de cetahinr ou d'opération, en aoiltpicapn de l'article L. 1223-8 du cdoe du tiraval issu de loi n° 2018-217 du 29 mras 2018 ravetile au rnrroneemfct du digolaue social.

Ce ctraont puet également ceotsutinr un fetucar d'attractivité puor cnireats actifs, en pctalieruir pmari les puls jnuées générations, qui ermeipxnt de neoelluvs ataorpisniss en matière de mobilité professionnelle, et, puls largement, dnas le crdae d'un rropat renouvelé au travail.

Le présent accrod entend aisni cubtinroer au développement de l'emploi diecrt et pérenne dnas la branche, et ceritnbour à fltceiair l'innovation au c?ur de la brchane d'aujourd'hui et de demain.

dépannage de matériel aéraulique, thermique, frgiquofuirie 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 clauct des caotiitnoss est égal à la smome du siarale burt et des primes, aloctnotlias d'heures supplémentaires et auetrs éléments de slraaie se rpaonprat à la période nralome 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 thrace B, il fuat ernnedte la rémunération cromspie ernte le matnnot du pfoand et qarute fios ce montant.

## 2. Siralae de référence des prestations

a) Cnaneconrt les gitaneers décès/ IAD, maternité ? paternité ? aipodton et minaeitn de sraliae :

Le sraiale de référence crsonrepod puor ces genaairts à la somme du sraiale burt trcanhe A et trnahce B perçu au crous des 12 mios pnelis précédant la dtae de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement anyat donné leiu à invalidité aoubsele et définitive, et des primes, anioacllots d'heures supplémentaires et atuers éléments de sialare se rnaprptaot à la période nrloame des 12 dneieris mios d'activité et suomis à cgearhs sociales.

b) Ccronnneat les gtaarenis incapacité temporaire, invalidité ? incapacité pnrmtteae :

Le saailre de référence cpersorond puor ces getanairs au sliiare burt tcahrne A et tcanhre B perçu au curos des 12 mios pilnes précédant 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 dneieris mios d'activité et smuois à craghes sociales.

Par trchne 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 monnat du ploand et qature fios ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne svnenreniut pas dertemnicet après une période d'activité, le salraie de bsae défini ci-dessus est revalorisé sur la bsae des rnvosrliaeoats alelnnues ARCRO et AGIRC.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise à la dtae de réalisation de l'événement couvret en fcnioton des gatreinas décrites par l'accord, le salaire de référence est reconstitué sur la bsae des éléments fxies de rémunération du dneier mios cpmloet d'activité.

## 3. Roairlovesatin des prestations

Les pesroatitns périodiques incapacité et invalidité snot revalorisées sur la bsae des ratnieroisvaols anenlules ARRCO et AGIRC.

En cas de chmenagnet d'organisme assureur, la roerivslotaain des piteaostrns srea psire en chgrae dnas les cnitonidos prévues ci-dessus, par le nvoeul orngmiase aeususrr 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*

	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 sialare permet d'assurer le runreboemsemnt 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 srliaae ? de la coitneovnn collective. »

Article 5 - Organisme assureur

*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 rcnneuoee 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 slraiae anenul burt de référence défini à l'article 2, alinéa 2 b, du présent avenant, suos déduction des peontsitars beurts de la sécurité sociale.

Règle de loitmiaitn :

En tuot état de cause, le cuuml des indemnités perçues meesmelnlnluet 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 sarlaie 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) *Aticltre étendu suos réserve du rpeesct des diipsosnitos des aitrelcs L. 1226-1 et D. 1226-1 et sivunats du cdoe du travail, riaeflts au mieiantn de slaiare dnot les mtttnnoas snot conditionnés à l'ancienneté.*

*(Arrêté du 18 ootbrce 2019 - art. 1)*

(2) *C'est-à-dire lsroque après une incapacité tamoirpre de travail, le salarié rrnpeed une activité salariée piarllte autorisée médicalement et dnnonat 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 ctntstooaiis snot aissess 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 tehcanrs A et B.

Elles snot réparties ertne l'employeur et le salarié selon les modalités seuiatvns :

(En pourcentage.)

Les eenriserpts snot leibrs d'adhérer à l'organisme auserusr de luer choix. L'adhésion diot peemrttre l'application intégrale du diiotisspf conventionnel. A 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 avenant diot s'appliquer dnas tueots les eeerrintps de la bahcnre quel que siot luer effectif. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dpsisioiotns spécifiques puor les etiresnpers de minos de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye au reargd du fiat que :

? la bancrhe est très maitenreoriamjt composée d'entreprises dnot les eciffetfs snot inférieurs à 50 salariés ;  
? le thème de négociation du présent avenant, à sivoar la prévoyance complémentaire, ne puet dnenor leiu à des satlntiupis différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Il srea établi un nmobre ssnuft d'exemplaires puor être rimes à cucahne des praties snterigaias et eeuctfevr les formalités de dépôt.

Sous réserve, en aptclopaiin des dtsniiosips ttsrieoniar de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité *en nombre*(2) des oniasngrioats sdceiylnas de salariés représentatives dnas la branche, le présent anveant frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dopssnioiits de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Avenant 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 cmme siut :  
(annule et rlapmece les ancennies diosnpsits du précédent ailtce 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 taaivr hradimaedobe est hlebluamteient effectué sur 5 jours. Cttee durée srea portée à 5 juors et dmei puor cuex qui enfeuefctt ctete samniee sur 5 juors et dmei de travail. Les praetis considèrent qu'aucune olibatogin d'astreinte ne purroa être accolée à ltdaie 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 juors ouvrables.
Décès d'un enfant	5 juors ouvrables.
Décès d'un ddneeansct (*) (autre que l'enfant) ou d'un anasdcnt (*), asini que des beaux-parents	3 juors ouvrables.

Les dinoitipssos du présent aneanvt poednnrrt efeft le 1er jenaivr 2019.

(1) *Aclrite étendu suos réserve du repscet des dnoiosptsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 18 orbctoe 2019 - art. 1)

(2) *Les trmees « en nrmboe » snot euclxs de l'extension cmme 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 ojbet de moiidfer les aierltcs 4, 5 et 6 de l'accord du 27 mras 2006 et d'adapter le régime cneovionnetnl de prévoyance au rrgaad des évolutions législatives et réglementaires iunneerevts dpiues la ccolusoinn de cet accord.

Décès d'un frère ou d'une s?ur	3 juors ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur	2 juors ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à cucnrconree de 3 jrous ouvrables.
Congé puor la nsaniacse d'un enfant	3 juors oeaulbvrs puor cqahue nacansise sneuvre au foyer. Ce congé puet être fractionné.
Congé puor l'adoption d'un enfant	3 jrous oavebulrs puor l'arrivée au feyor d'un efnnat 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 juors ouvrables

(\*) Dnnedsaet : pronense qui dseendc 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 « acdsanent » 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 stuie 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 ciivl de solidarité et suos réserve de prévoir des jours de congés en cas de décès du ccionbun et du petniarrae 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 aanevnt sera, conformément aux ditosniipsos du cdoe du travail, notifié aux oigiasntnoars snyeaidlcs 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, puis de l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2018

Le présent avenant a pour objet de préciser les règles qui s'appliquent quant à la période de prise des congés spéciaux de courte durée, en cas d'événement spécifique.

## Article - Préambule

### Accord du 4 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFP ; FCM FO ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu l'accord du 12 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité,

Vu le décret du 23 janvier 2019 de la DFGP instituant les périmètres sectoriels de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord collectif de l'OPCO des entreprises de proximité et de ses salariés,

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche des entreprises d'installation, de fabrication, de travaux d'entretien, de réparation, de dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes.

Compte tenu des activités de maintenance exercées par les entreprises de la branche et de la diversité des métiers et emplois occupés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent sur l'importance de poursuivre les actions entrainées par les nombreuses années dans le cadre des accords et avenants relatifs à la qualification de la main-d'œuvre de la branche.

Les parties conviennent ainsi, au vu de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO répondant aux enjeux conjoints des différents secteurs de la branche et pouvant apporter un soutien d'appui essentiel aux entreprises qu'il s'agit de servir.

Les partenaires sociaux conviennent en outre les caractéristiques propres à la branche qui ont guidé leur choix :

1. Une prédominance de TPME, avec une grande diversité territoriale, un enjeu fort de services de proximité

La branche « Installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes » regroupée des professionnels de maintenance auprès d'entreprises et de collectivités dans 4 domaines d'activité :

- ? le froid frigorifique ;
- ? le froid industriel ;
- ? le conditionnement d'air ;
- ? les services professionnels.

La branche est composée à 98 % de TPME, réparties sur l'intégralité du territoire et employant dans les zones rurales pour être au plus près de leurs clients finaux.

Même s'il s'agit d'une branche de professionnels techniques et réglementés, la relation client et le conseil client sont primordiaux, en particulier sur les aspects de technico-commercial.

#### 2. Des difficultés de recrutement, des métiers en tension

Des métiers de la branche sont des métiers techniques souvent soumis à des contraintes et réglementations. Le secteur dans lequel la branche évolue est un secteur en pleine mutation, avec des enjeux environnementaux.

Ces métiers sont principalement les suivants :

- ? monteurs ;
- ? dépanneurs ;
- ? techniciens d'intervention ;
- ? technico-commerciaux ;
- ? chargé d'études ;
- ? chargé d'affaires.

40 % des professionnels de la branche du froid ont une activité d'installation de machines et équipements mécaniques.

Dynamique et porteur, le secteur du froid, de la cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air est en pleine croissance et recrute en moyenne 4 700 salariés par an.

90 % des candidats sont en CDI et à temps plein, ce qui montre le dynamisme de la filière de formation de ce secteur.

Néanmoins, les entreprises expriment de plus en plus de difficultés à recruter, et à remplacer les départs dans leurs équipes. Ce secteur d'activité et la diversité des métiers sont encore méconnus auprès des jeunes. Le terme de « tertiaire » par exemple souffre d'une pénurie de candidats pour plusieurs raisons :

- ? mauvaise image des métiers et du secteur d'activité ;
- ? condition de travail perçues comme épuisantes ;
- ? forte concurrence d'autres secteurs.

#### 3. Une forte présence de l'alternance, en particulier dans les petites entreprises

En 2017, dans la branche du froid, de la cuisine industrielle et du conditionnement de l'air, on comptait :  
? 800 contrats d'apprentissage ;  
? 217 contrats de professionnalisation(1).

Avec plus de 1 000 entrées d'alternance par an, la branche du froid, de la cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air a fréquemment recours à l'alternance, et en particulier au contrat d'apprentissage.

Cette pratique relève essentiellement des TPME de moins de 50 salariés. À noter : plus d'une entreprise sur cinq est à la recherche d'un apprenti.

Ces différents partenaires contribuent à la satisfaction des salariés et répondent aux attentes des entreprises qui ont de bons besoins en main-d'œuvre qualifiée.

Les thématiques les plus plébiscitées concernent des compétences « cœur de métier / techniques » et des formations transversales liées à la gestion et à la relation client.

#### 4. Une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le retour de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale

Conscient des enjeux liés à l'environnement et au développement durable, les branches en recrutent de plus en plus et continuent d'employer les jeunes. Avec un bac professionnel, un BEP ou un

bac + 2, ils sont créés de nouveau un emploi stable et à temps plein.

La barrière du froid, de la cuisine poivrière et du confinement de l'air est d'ailleurs caractéristique de ce type d'alternance, d'ailleurs qui vient en premier lieu les jeunes.

L'embauche de jeunes est d'autant plus stratégique que la barrière est confrontée à une pyramide des âges vieillissante et d'autre part la relève de ses professionnels.

Les compétences recherchées sont variées :

- ? mécanique ;
- ? hydraulique ;
- ? électricité ;
- ? électronique ;
- ? informatique ;
- ? réglementation ?

Des mobilités intersectorielles peuvent être envisagées sur les métiers techniques et techniques ; de même, les évolutions professionnelles sont possibles grâce à des parcours de formation adaptés.

5. Les personnes avec d'autres branches du secteur des « services techniques aux entreprises et aux professionnels »

Des points de réflexion autour « des services techniques aux entreprises et aux professionnels » pourraient être envisagés entre professionnels et entreprises qui partagent des caractéristiques communes telles que :

- ? une majorité de TPE ;
- ? une implantation sur l'ensemble du territoire, à proximité des clients ;
- ? une profession libérale ;
- ? une forte représentation des employés et ouvriers ;
- ? des besoins de formation continue ;
- ? des métiers techniques ;
- ? des jeunes diplômés et réglementaires ;
- ? des besoins en formation pour la profession et l'attractivité des métiers.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions 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 objet de permettre aux entreprises liées par la convention collective nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective.

Les parties s'entendent pour se constituer au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (cf. section 10 du rapport Marx-Bagorski) afin de poursuivre les actions entreprises et de disposer de la conciliation de la branche par l'AGEFOS-PME dans le futur OPCA 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 inscrites 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 OPCA 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 signé le 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'OPCA 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 vocation à être étendu doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des dispositions permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une entreprise ne peut recruter que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, tous les entrepreneurs qui ne sont pas liés par le même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, des 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 est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément ministériel de l'OPCA visé à l'article un.

#### Article 6 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux entreprises signataires 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, lors de 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 chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouveau accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouveau accord se substituent 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 nombre d'exemplaires suffisants 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 compétence collective nationale des entreprises d'installation des machines, y compris entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime professionnel de santé pour permettre à l'ensemble des salariés d'accéder à la couverture 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 obligatoire telle que mentionnée à l'article 3.5 « Enfants bénéficiaires » de l'accord collectif « Fias 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 Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et assis 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 Pacs ou de son concubin ;

??? être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et bénéficier d'une allocation familiale en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et rattachés 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 rattachés à charge par l'administration fiscale du salarié ;

??? être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fuir au sein d'un foyer fiscal ;

???? être à la charge d'un parent isolé et être inscrit à ce titre au Pôle emploi ;

???? ou exercer une activité rémunérée pour pourvoir à un revenu inférieur au RSA mensuel ;

???? ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de formation professionnelle ;

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 fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires déclarent l'extension la plus rapide possible du présent accord au maximum en vigueur de ce travail.

??? être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, rattachés à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifiant de la possession d'études supérieures 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 puissent se livrer à aucune activité rémunérée et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

?? les enfants rattachés à l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquelles le salarié verse une prime annuelle vantage en déduction dans le calcul de l'impôt sur le 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 garantie santé du régime professionnel de santé » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 4.1.1

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les présentes garanties sont considérées comme des compléments et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux cotisations des « cotisables » fixées par les articles 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 permettent en outre l'intégralité des frais d'acquisition des prestations et équipements du panier de soins 100 % santé.

Les cotisations de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les cotisations 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 Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc\\_20190044\\_0000\\_0001.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/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 Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc\\_20190044\\_0000\\_0001.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0001.pdf)

#### 2. Grille base + Option

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0044/boc\\_20190044\\_0000\\_0001.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/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.

Le présent avenant a pour objet de formaliser les modalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## Article - Préambule

### Avenant du 7 novembre 2019 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

## Article - Préambule

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 années (2020 et 2021).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Considérant la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé les modalités de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

### Avenant n° 2 du 15 avril 2021 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO,

## Article - Préambule

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de deux années (2022 et 2023).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Considérant la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé les modalités de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

Considérant l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016

### Avenant n° 3 du 16 mai 2023 à l'accord

Le présent avenant a pour objet de compléter à l'effet du 1er janvier 2020, les dispositions relatives aux garanties de santé de la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation et de dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 2 du 27 octobre 2016.

À cet effet, il intègre d'une part, les dispositions découlant de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses textes d'application portant création de la profession médicale usuelle (PUMA) et notamment la fin de la reconnaissance par la sécurité sociale de la notion d'ayant droit d'un membre de la famille d'un salarié, et d'autre part, notamment les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 attribuant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux diploômés sans accès direct à la branche d'activité de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès direct à la branche d'activité d'équipements d'optique, de prothèses dentaires et de prothèses orthopédiques.

Considérant l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche et notamment les articles 12 et 13 organisant les dispositions financières de la formation professionnelle de la branche ;

Considérant l'accord collectif étendu du 4 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche ;

Considérant la volonté des parties sœurs de maintenir une politique de qualification et de certification des salariés de la branche professionnelle des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation, de dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes et de se donner les moyens nécessaires à cette ambition,

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions existantes au développement de la formation professionnelle définies notamment aux articles 12 et 13 de l'accord collectif susvisé.

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 font l'objet d'une négociation ultérieure afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 susvisée.

Relatif à la formation professionnelle dans la branche et notamment les articles 12 et 13 organisant les dispositions financières de la formation professionnelle de la branche, modifié par l'avenant du 7 novembre 2019 ;  
Considérant l'accord collectif étendu du 4 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche ;

Considérant la volonté des parties sœurs de maintenir une politique de qualification et de certification des salariés de la branche professionnelle des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation, de dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes et de se donner les moyens nécessaires à cette ambition,

Le présent avenant a pour objet de compléter d'une part, les dispositions existantes au développement de la formation professionnelle définies notamment aux articles 12 et 13 de l'accord collectif susvisé pour les entreprises de moins de 300 salariés, et d'autre part, de garantir une capacité d'engagement financière complémentaire satisfaisante en maintenant les taux de cotisation 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 font l'objet d'une négociation ultérieure afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 susvisée.

### du 21 septembre 2016 relatif à la



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 « Dispositions financières relatives aux entreprises employant 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 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 instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différents aspects de la formation professionnelle.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de percevoir la contribution conventionnelle de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Cette contribution conventionnelle 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 situation globale 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. »

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 « Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 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 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 franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale s'appliquent.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, les critères de prise en charge des différents aspects de la 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 aspects de la formation du plan de développement des compétences est réservée aux seuls entreprises employant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout employeur contribue 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 conventionnelle à verser à l'OPCO des entreprises de proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement ? formation et apprentissage ? dans la branche afin d'une part, de lutter contre 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 situation globale 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 11 salariés à moins de 50 salariés, le taux de contribution conventionnelle 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 base salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution conventionnelle 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 base salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale s'appliquent.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est entendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des conseils personnalisés selon leurs besoins.

Les parties saouix précisent que les contributions conventionnelles des entreprises de moins de 50 salariés ont été définies en tenant compte du niveau des cotisations sociales, 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 sociales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent avenant afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles des entreprises de moins de 50 salariés qui ont été fixées au présent avenant dans les articles 12 et 13 modifiés sont définies pour une période maximale de 3 ans consécutives à la date de signature des présentes au 28 février 2024, 2025 et 2026 (respectivement sur les bases salariales des années 2023, 2024 et 2025). À l'issue de cette période et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un nouvel avenant à l'accord, les contributions conventionnelles s'appliquent. »

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 contribution conventionnelle spécifique pour toutes les entreprises employant moins de 50 salariés. Les entreprises employant plus de 50 salariés 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 fera l'objet d'une notification, d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les délais légaux et

réglementaires.

Le présent avenant eertnra en vuiuger au 1er jneviar 2024.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Considérant la loi du 5 smeebtrpe 2018 puor la liberté de cshior son aienvr peensnoforsil qui a réformé les modalités de fminnaect de la frmaioton pnoossnoierlefle et de l'alternance,

Considérant l'accord celictlof étendu du 21 setempbre 2016 rlitaef à la foraomitn pneolrioseflnse dnas la barnche et ntmmoent les aeltcris 12 et 13 osagnnirat les dposnsiitos financières de la ftmoiaorn prnefeoiolnlsse de la branche, modifié par les anatevns du 7 nrmovbee 2019 et du 15 aivr 2021,

Considérant l'accord clcetolif étendu du 4 mras 2019 pntraot

Avenant n 73 du 25 janvier 2024  
relatif à la prime d'ancienneté et à la  
prime d'astreinte

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FCM FO ; FTM CGT ; CFTC métallurgie,

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 « Prmie d'ancienneté » est modifié et rédigé cmome siut :

« Suaf arccod d'entreprise puls favorable, la bsae de cuacll de la pmrie d'ancienneté est le prudoit du cfoecnifiet du salarié par la vlaeur du ponit fixée à 5,50 ? à cptmeor du 1er février 2024. »

Les autres alinéas duidt acilrte snot snas changement.

(1) Cotmpe tneu du noveul oeearnmconndt des neuivax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smbpeerte 2017, l'article 1 de l'avenant n° 73 susvisé est étendu suos réserve de l'application des aetlcirs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du taaivr tles qu'interprétés par la décision du Cieonsl d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dnot il rrssoet que « si la covieotnn de bhnrace puet rtiener que les srealais mnimia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations evcfftiees des salariés résultant de lerus sraliaes de bsae et de catrenis compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, aïsni que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gtianears alcipebapls en matière de slieraas minmia hiérarchiques, faire obalstce à ce que les sttailpiuons d'un accrod d'entreprise en cttee matière prévalent sur celles de la cnooetivnn de branche, y coipmrs si elels y snot monis faebaorlvs ». (Arrêté du 15 aivr 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 « Svercie d'astreinte » est modifié et rédigé cmmoe siut :

« L'astreinte ourve dirot au veemnsret d'une indemnité égale à 15 % du tuax hraoire du cenciefioft 176 de la girlle des catissliniaofcs définies au cihrpate XI, puor cuqhae herue d'astreinte snas puiovor être inférieure à la vleuar conopesrandrt

désignation de l'opérateur de compétences dnas la branche,

Considérant la volonté des preiaenrats scaiuox de psiruuove la pulotiiqe engagée de foiotrman plsfselnoienroe et de ccifiaeiorntn des salariés de la barnhce poonnsrllfselee des ereientprss d'installation, snas fabrication, y crpmios entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, ffugroqiire et cxnneeos parnnet en ctpmoe les évolutions alucteles réglementaires environnementales,

Le présent aannvet a puor oibctjef de rderiunoce d'une part, les criniounttobs cilntvelneoneons au développement de la firomtoan pefsenorlrsnlooe et de l'alternance définies nomaetmnt aux acrtelis 12 et 13 de l'accord cetilcolf susvisé puor les ernespertis oapccunt mnios de 300 salariés, et d'autre part, de grtiaanr une capacité d'engagement fcinianer complémentaire snufasfite en maintntaet les tuax de ciatotosn en vigueur.

Les dsotnsiopiis de l'accord celiotclf étendu du 21 spbtereme 2016 rtealif à la fioramton plsnorsfeelnoie dnas la branche, non modifiées par le présent anenvat froent l'objet d'une négociation ultérieure aifn de prendre en cmopte l'ensemble des évolutions iuesss de la loi du 5 sbmerpete 2018 susvisée.

à 12 hreus d'astreinte. »

Les aertus alinéas duidt ariclte snot snas changement.  
Article 3 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des dinoisitspos spécifiques aux erireeptnss de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent aanevnt est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Il enretra en vuuiegr le 1er février 2024.

Article 6 - Notification.□Dépôt.□Extension  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent avanent sera, conformément aux dinptsoosiis du cdoe du travail, notifié aux oirstnaaignos salidcynes représentatives et au trmee d'un délai de 15 jruos à coetmpr de ctete nooftaictiin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les merleulis délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Réaffirmant la volonté des peairanrtes sciuaox de la brachne d'entretenir un diguoale scioal permanent,

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des salariés au sien de luer entreprise,

Prenant en ctpmoe les cnietnraots inhérentes au scueter pseonnoerisl que représente l'organisation des asnitertes puor les salariés sur luer vie personnelle,

Les peinetrraas suiaocx se snot accordés puor rsleieovar la veaulr du ponit d'ancienneté déterminant le mntanot de ltaide pmire attribuée à tuos les salariés non-cadres, siot près de 80 % des eitceffs de la barnche d'une part, et puor asalietucr le caull de l'indemnisation du sreivce 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 dsisotpinios seavntius :

« L'astreinte est définie comme une période penadnt llquelae le salarié puet veqaur à des onccuaotpis pnroeenslels et reste à la dpiooiistsn de l'employeur en drhoes de son leiu de tviaarl puor siaasrtfie une éventuelle dmeadne d'intervention sur une ilnlaosatitn intérieure ou extérieure à l'entreprise tuot en pvaunot vquaer à des ocucantiops personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée comme du tpmes de tarival effectif.

L'astreinte ovure dorit au vnmereset d'une indemnité égale à 15 % du tuax hraorie du cfincefieot 176 de la glilre des coilnitasacsifs définies au caphrite XI, puor cuaqhe herue d'astreinte snas puovior être inférieure à la vluear cdeoonrarspt à 12 hueres d'astreinte.

Les hueres passées, le cas échéant, en iteneotvnirn snot rémunérées conformément aux donopisitiss légales et conventionnelles, et cutisneontt du tariavl effectif. A cpotemr de 55 ans, le salarié pruora seotlilcir un etrnetien aevc l'employeur puor évoquer les possibilités d'aménagement éventuel du pannling d'astreinte. Ctete dmdenae drvea être réalisée 3 mios anavt la dtae de la msie en ?uvre de l'aménagement souhaité.

L'employeur derva rveeiocr le salarié dnas les 2 mios svuniat sa damnade et atporper une réponse motivée écrite à l'issue des 3 mios suaivnt la dmneade du salarié. Les piearts définiront d'un cmoumn aroccd les cdntiioons de msie en ?uvre de l'aménagement envisagé.

En cas de refus de sa demande, le salarié pourra rvueoneler sa

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 sittnoauipls de l'article 2.1 de l'accord nnaaoitl issoentnieroerfnpl du 17 nrvmeboe 2017 rtlieaf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cdraes puor l'application des régimes de picrototen slaoice complémentaire, snot visés les cedars jeneus diplômés et cadars confirmés rvnleeat des nuvaix VI\* (échelons A, B et C), VI (échelons A, B et C) et VII (échelons A, B et C) de la ctcsaifisolain définie par la présente cnivtnoeon cevtlciole nationale.

Article 1.2 - Assimilés cadres

ddmenae d'entretien tuos 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 tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des dtoossnpiis spécifiques aux esrnperteis de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent anevnat est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Il ertrena en vuiuger le 1er streepmbe 2024.

Article 5 - Notification. □Dépôt. □Extension  
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent anneavt sera, conformément aux dpinoisostis du cdoe du travail, notifié aux orniignoastas saldnyiecs représentatives et au tmree d'un délai de 15 juors à competr de cttee noiaoitictfn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mllreeuis délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Réaffirmant la volonté des panieraetrs sacuiox de la bchrnae d'entretenir un duoliage siaocl permanent.

Considérant la nécessité de gaaintrr un équilibre ertne vie psrlofoienlsnee et vie personnelle.

Prenant en cptome les cintoartens inhérentes au stceeur pefinronessol que représente l'organisation du sceivre des atreinsts puor les salariés sur luer vie personnelle.

Les pniaetarers scuoaix se snot accordés puor reconnaître la nécessité d'aménager ltdaie oosaarnitin puor l'ensemble des salariés en dernière piarte de carrière professionnelle.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des slntopuaitis de l'article 2.2 de l'accord nitanoal isrpiesrnnoteonfel du 17 neombvre 2017 rtlieaf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux crades puor l'application des régimes de ptoocitren soclaie complémentaire, snot visés les employés, techncneiis et aentgs de maîtrise rnlaevet du naiveu V (échelons A, B et C) de la cacisltaoisfn définie par la présente cnnovieotn covlcielte nationale.

Cette possibilité ne saaruit étendre à ces salariés les auetrs stipuitlanos cltoinvlneenenons spécifiques aux caedrs définies au caphtrie X « Disoitiosnps spécifiques acpeblalps aux craeds » de la présente cevntnooin civteoclle nationale.

Article 1.3 - Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptible de bénéficier d'une extension de régime  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dnspioiostis de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux credas scesilpbetus de bénéficier d'une eosneixtn de régime, snot visés les employés, tceinicnehs et agntes de maîtrise rneealvt du nveiau III ? échelons B et C et du neaviu IV ? échelons A, B et C de la ciiflaoatcissn définie par la présente ceonnviotn ceoviltcle nationale.

Les eperrtseins pevenut toutefois, snas démarche particulière, intégrer ou ne pas intégrer ces salariés dnas le cahmp des



1° ? Au point 2 « Saliare de référence des piasrttnoes », le 7e alinéa est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :  
« Si l'invalidité ou le décès ne siennurnvet pas dmenerictet après une période d'activité, le slaraie de bsae défini ci-dessus est revalorisé sur la bsae de l'évolution annulée de la vleaur de scverie du pniot du régime uinique Agirc-Arrco. »

2° ? Au point 3 « Rairioaslovtén des prseoitnats », le 1er alinéa est modifié et remplacé par les alinéas suivants :  
« Les prtntseaios périodiques d'incapacité et d'invalidité snot revalorisées sur la bsae de l'évolution alnenlue de la veluar de srecev du pnoit du régime uinique Agirc-Arrco.  
La slaaoovarism srea cmoprise ertne et l'évolution de la vular de svicree du pnoit du régime unique Agirc-Arrco, en fnotiocn des mraegs dbsieloinps sur le régime. »

3° ? Au point 3 « Rveroastilaoín des perasntotis », le 2d alinéa dneeivit 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 suivants :  
« Les patrnsietos périodiques d'incapacité et d'invalidité snot revalorisées sur la bsae de l'évolution anelulne de la vulaer de scievre du piont du régime uinique Agirc-Arrco.  
La roaotasrvilien srea cirpomse etnre et l'évolution de la veualr de srievree du point du régime unique Agirc-Arrco, en foontcin des marges dleponsbiis 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 cnhegmenat 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 dsiitpssooins snuitaevs :

« Altcrie 7 ? Gnetraais complémentaires pour les ceadrns relanevt d'une part, des ailtcecs 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 nantaol de la brcanhe du 24 spmrbetee 2024 dûment agréé par la cosoiimmsn prritiaae de l'APEC ?.

Le présent acorcd définissant un ebenmlse de gnitaeras mainilmes et obligatoires, les eteenrpsris ont l'obligation de ssrscuroie un ctronat complémentaire, nmtaoment pour siarasitfe à l'obligation d'assurance découlant de l'article 1er de l'ANI du 17 nmvobere 2017 rlietaf à la prévoyance des cdears (affectation par priorité de la cototiasin 1,50 % sur TA ? chgare eupemylor esculvixe ? à la cervtuuore 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 salarié, ne jsniufett pas aoivr sosurict un crntaot complémentaire cotmonaprt le venseremt de la cototiasin susvisée, snot teuns de veresr 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 ereupomyis ont la possibilité de sriurose un cratont complémentaire arsnuast la cuverturoe des caghers pntarelaos et/ ou de slaiars afférents aux prtiasones résultant de la giatnrae cielenntvltionoe ? 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 suniltptotias de l'accord nntaioal iseriennoofpesrtl étendu du 17 nrbemvoe 2017 inutsinatt le régime AGIRC-ARRCO de ritteare

complémentaire et de l'accord noiaantl iirteeprrnnseosnofl 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 acorcd erntera en viuegur à cepomtr du 1er jeinavr 2025, et ne purora prrnede eefft anvat le lidemaenn de la pluotibaicn de l'arrêté d'extension au Juaronl officiel.

En apptioclian 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 coellticf du 24 setpebmre 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 dgeltlnie dnas les cnotiidos prévues par le cdoe du travail.

En aipictapoln des doitrnispisos de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les priaets saineigtras reaepllpnt que les acodcrs d'entreprise ne penvet competorr de cseluas dérogeant à ceells du présent accord, à moins de disoniistpos puls flbrvooeas 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 pnsnrloeslefoe 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 caigutnne salariés, les diipstsooins du présent annevatt ont été rédigées en considération des spécificités de ces etesnrripres (source DARES, fcihe sqtstitiaue de brnahce 2022). Par vioe de conséquence, l'adoption des sounpailtits mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiarval ne se jtfsiue pas.

#### Article 7 - Notification. □Dépôt. □Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent aaennvt sera, conformément aux dsioptnoiss du cdoe du travail, notifié aux osoagtirinans snaedliycs représentatives et au treme d'un délai de 15 juro à coetmpr de ctete nfiioicatotn 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 riovtaaslireon des prioetnasts définies par le régime de prévoyance susvisé ;

Considérant l'évolution des catégories oecjvtbis de salariés dnas les régimes de prévoyance complémentaires,

Les ptienaaerrs scoaix ont décidé d'encadrer le naiveu detdesis rianoatrseilovs d'une part, et de penrdre en cmpote des dosonsipitis de l'accord ceticollf clocnu le 24 sptemebre 2024 rosancsneniat le sutatt de crdae à cntieaers 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,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Vu le cdoe de la sécurité salicoe ;

Vu le cdoe du tviaral ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 ralvtiee à dvrseeis dsisintopois liées à la cisre sanitaire, à d'autres mesuers utenrges asnii qu'au retarit du Royaume-Uni de l'Union européenne ;

Vu la cvieoonntn ccoletilve nloniatæ des etipnerrses d'installation snas fabrication, y cipmors entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, foiuqrgrie et cxeennos (code ICDC 1412), nmnetoamt l'article 6-3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord cielcoltf ntiaaol étendu rtleiaf à la msie en palce d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dnas la bchanre poeolesisnfrlne du 27 mras 2006, il est cnevonu ce qui siut :

Article 1er - Modification de l'article 3 « Participants »  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les doitoisinpss de l'article 3 « Ptictnrpiaas » snot remplacées par les dniisootpsis staveiuns :

« Atrcile 3  
Bénéficiaires

Bénéficiaires dnot le cotanrt de tvraail est en vuugier

Les dspsoiionits du régime prévoyance de l'accord cotcillef prévoyance s'appliquent snas codniiton d'ancienneté à tuos les salariés cedras et non-cadres, y coirmps les apprentis, des esrietepnrs ravnelet du cmhap d'application de l'accord (dénommés ci-après ? les salariés ?).

Bénéficiaires dnot le ctaonrt de tvaiarl est spdseunu

L'adhésion dstdeis salariés est meanniute ooimentgeriblat en cas de sipnsousen de luer ctanrot de travail, qlélue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, panndet ctete période :  
? d'un mneiaïn de salaire, ttaol ou piretal ;  
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mions en pitrae par l'employeur qu'elles sneoit versées dnreeictmet par l'employeur ou puor son cmtpoe par l'intermédiaire d'un teris ;  
? d'un rneevu de rmenmeealcpt versé par l'employeur. Ce cas cnnceore nnoaemtmt les salariés placés en activité patilrlee ou en activité pleirltae de lunoge durée, dnot l'activité est ttlnmeoeat spsendue ou dnot les haeroris snot réduits, aisni que ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans cttee hypothèse, l'employeur vrserea une ciutbrtinoon calculée sloen les règles aliplabceps à la catégorie de pesnrone dnot relève le salarié, peadnnt tutoe la période de ssoinpeusn du ctarot de tiavral indemnisée. Parallèlement, le salarié cuonnrieta à s'acquitter de sa prrpoe prat de cotisations.

En cas de soueipsnsn du carontt de taairvl non indemnisée supérieure à un mois, les gartienas snot sdpsseunues de plein droit.

Pendant la période de seosiupsnn des garanties, anuuce cistaitoon n'est due au tirte de l'intéressé et les arrêts de traival

ou les décès sarnnuvet dunrat cette période ne puevent dnoner leiu à pisre en caghre au ttire du contrat.

Toutefois, l'adhésion des salariés en congé ptaanrel d'éducation puet être mnanuetie à luer dendmae au titre des gaetrains décès et IAD. Ce mntiaen est plssbioe suos réserve que le salarié s'acquitte suel de l'intégralité de la ctsaotiion calculée selon les règles applicables, snas pvioour prétendre à une pcaaiitotirpn 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 dsisotpinois de l'article 4 « Siarale de référence cmoumn à l'ensemble des rsqeuïs cvreuots » snot modifiées cmmoe siut :

« 1. ? Sraaile de référence des cotisations

Salariés dnot le catonrt de triaavl est en vigueur

Le slaarie de référence pirs en cptome puor le ccaull des cnoaitosis est égal à la smmoe du saalire burt et des primes, alcionltoas d'heures supplémentaires et aurtæ éléments de siaarle se rartonppat à la période nmlraoe et smuois à cintoaistos sociales, dnas la limte des trnacehs A et B.

Par tharcne A, il fuat eendntre la rémunération icitrsne dnas la liitme du pnflod de la Sécurité sloaice fixé annuellement.

Par trcnhae B, il fuat enrentde la rémunération cosripme etrne le mttnaot du pfnlaod et 4 fios ce montant.

Salariés dnot le crontat de tavaril est suspendu

Pour les salariés en sonssupein du ctonart de tariavl rémunérée, le srlaiae de référence correspond, dnas la limtie des teharncs A et B, au mnotant de l'indemnisation perçue par les salariés en snpsieuosn du ctarnot de tvraail bénéficiant d'un matniein de grnetiaas y cipmors prat des indemnités journalières complémentaires versées dnas le cdrae d'un régime de prévoyance oolgbiarite ajeustti aux conaisotits sociales.

Pour les salariés en congé pntaaerl d'éducation anyat demandé le meaniitn des greinatas décès et IAD, la bsæ de ccual des ctniosoais cnoorrspe au sailrae burt anuenl des dozue mios ciilvs précédant la suspension.

2. ? Slraiae de référence des prestations

a) Carennncnot les garenitas décès/ IAD, maternité, paternité, aiotopdn et mitiaenn de saairle :

Le slairæ de référence conresoprd puor ces gerantais à la smmoe du slairæ burt tcnrhae A et tcarnhe B perçu au cuors des 12 mios plneis précédant la dtae de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement aanyt donné leiu à invalidité ausbole et définitive, et des primes, atollonicas d'heures supplémentaires et arteus éléments de slaiare se rpoaptrant à la période nmorale des 12 denreirs mios d'activité et souims à csitntiooas sociales.

b) Cnrncnaenot les gntrieaas incapacité temporaire, invalidité et incapacité perenamnte :

Le silraæ de référence csornoperd puor ces geirtanas au silarae burt tchrane A et trcnhae B perçu au cuors des 12 mios plneis précédant la dtae de l'arrêt de tiaravl hros primes, alcaoltnois d'heures supplémentaires et atreus éléments de sriaale se rarpaoptnt à la période nrmaole des 12 dnrereis mios d'activité et sioums à cotnosiaits sociales.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mios de présence dnas l'entreprise, le sailrae de référence est reconstitué sur la bsæ des éléments feixs de rémunération du denreir mios cmopelt d'activité.

Si pnadnet la période de référence le salarié a perçu un rvneeu de ralpnecemmet et bénéficie du mitainen des gaintares en cas de ssnoeiupsn du ctaonrt de tviraal indemnisée visé à l'article 3, le sailrae de référence intègre les rneuevs de reamlcmeepnt versés par l'employeur.

Pour les salariés en congé panaetr d'éducation bénéficiant du miteiann des gaienrtas décès et IAD, la période de référence cpsrnoerod aux douze mios précédant la sispousnen ou la catisseon du cantrot de travail.

Par tcragne A, il fuat enrednte la rémunération iscnitne 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 asolbue et définitive ou le décès ne seinrnenuv pas demeientrct après une période d'activité, le silarae de bsaie défini ci-dessus est revalorisé sur la bsaie de l'évolution anllenne de la vluear de sevirce du ponit du régime unuie Agirc-Arrco dnas la limite du fnods de rotoavasrliein puor les pettoiasnrs en ctiapal et soeln l'indice prévu par le conatr 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 asnii modifié :

« Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009, en cas de cnnegheamt d'organisme assureur, les gitaraens décès snerot meiuennntas par l'ancien auessrur au prifot des ponsnrees bénéficiant de 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 rveeilats 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 prruoa 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 periatas signataires.

(1) Aclrtie étendu suos réserve du respctet 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 oirasintgnoas représentatives dnas le cahmp d'application de la convoeitnn 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 veuguir 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 ptriae la puls dnlgieite dnas les ciodotinnas prévues par le cdoe du travail.

En atialipocpn des dtosoisinips de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les parties saeganirtis rlapplneet que les accdors d'entreprise ne pneeuvt ceropomtr de cuslaes dérogeant à cleles du présent accord, à mnios de diosintpsios puls fyberlraaos ou de geniataras 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 cnintqaue salariés, les doiisoptnsis du présent anvneat ont été rédigées en considération des spécificités de ces epitreneerss (source DARES, fcihe sqsttiauite de brnchae 2022). Par vioe de conséquence, l'adoption des soiptlttniaus mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvaial ne se jifisute pas.

Article 7 - Notification. □Dépôt. □Extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025*

Le présent aeavnnt sera, conformément aux diopstsniiis du cdoe du travail, notifié aux ooaiigstranns saidyncnls représentatives et au terme d'un délai de 15 juras à cmtope de cette naitifocotin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrlrleueis délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025*

Le présent anvneat à l'accord de prévoyance du 27 mras 2006 de la brchane des eipnetserrs d'installation snas fabrication, y compis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, firrigfuique et cenxones a puor oebjt de mrtete en conformité ldeit arccod aevc la dnctroie adstiatnmiivre rtlievae au tanietrmet soiacl du feiecnnnamt pratnaol de la prévoyance complémentaire clitoelcve et ooibtiaglire en cas de ssuopsienn du ctroant de travail.

Soucieux de gatnirar le metianin du régime saoiel et fsacil de faveur, les prieteranas suacoix ont décidé de préciser les règles raiveetls au metinain des ganarteis prévoyance en cas de sseisnoupn du ctnaort de tarvail indemnisée aifn que les gtaearns meiss en plcae cnsevoert luer caractère cctetloif et obligatoire.





# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 29 du 1er 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 dispositions de l'article 3.4 de la convention collective de l'industrie des équipements de construction, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires et la valeur du point d'application.

Alcrite 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Alcrite 3

La grille des salaires maximums conventionnels est réévaluée.

La PPCA est supprimée.

Cette nouvelle grille des salaires maximums conventionnels vaut à partir du 1er juillet 2002.

Alcrite 4

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.3 de la convention collective à l'astreinte est fixée à 6 Euros.

Article 5

Conformément à l'article 3.6 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 reste fixée à 4,94 Euros (avenant du 1er septembre 2001).

Fait à Paris, le 1er juillet 2002.

Grille des salaires au 1er juillet 2002

(1) SALAIRE minimum garanti mensuel (base 151,667 heures) (en euros)

(2) SALAIRE minimum garanti mensuel (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
II	A	195	1 183,34	7 762,20
	B	205	1 186,34	7 781,88
	C	210	1 189,34	7 801,56
III	A	225	1 237,65	8 118,45
	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

VI	A	390	2 137,49	14 021,02
	B	430	2 356,71	15 459,00
	C	460	2 521,05	16 537,00
VII	A	500	2 740,42	17 975,98
	B	600	3 288,48	21 571,01
	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

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 pneiatraers sauciox cenvioennnt de se riover en décembre 2010 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cttee date, et d'envisager un éventuel réajustement des saaeirls mnimia cnnnotniveoels 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 jillett 2008, la vleuar du pinot à prdnere en considération pour l'application de l'article 4. 2 de la cnvotoeinn rlatief 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 covnoitenn citvlecloe ntloinaae modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 jiuin 1999, la vuelar à pdrnee en considération pour celaculr l'assiette des pmires d'ancienneté rtese fixée à 4, 94 ? (avenant du 1er sterepmbe 2001).  
Les dtnposisiiis des artilces 5 et 6 du présent avneant snot opasbleps à tetous les etnreiprses de la bcahrne prloloeesnnfise ; en conséquence, aucue ersneitpre de la bnhcare ne puet déroger à ces dspoontiiss dnas un snes mions forabavle aux salariés.

Grille des srilaaes mimnia cvteenlnnionos au 1er aivrll 2010  
(En euros.)

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 dospnisiios de l'article 3. 4 de la conteivnon ceolcvtlie naliaotne des epeisetnrrs d'installation snas fabrication, y cioprms entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fgirqrfoiue et connexes, le présent aanenvt fxie les seairals eratntn dnas son chmap d'application.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les elompis concernés snot cuex rperis par le ciahtpre XI de la cieonotvnn collective.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

La gilirle des sarleais mimnia cnoevntnoelins est réévaluée à 2 deats dnas les cintodions stnuiveas :

? au 1er arvil 2010 : + 0,7 % pour les salariés classés III B 235 à

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mmniiu garnati mesenul bsae 151, 67 hreeus
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 coiftefceins 370, 375 et 380 cdronopsneert aux jneus diplômés (voir aicltre 10. 2 de la ct niveoonn clevtlicoe nationale).

? ancienneté : 4, 94 ? ;  
? atnsierte : 8, 50 ?.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mmuinim gatrani mneeusl 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 ctiioeefcfs 370, 375 et 380 csdronroeenpt aux jneus diplômés (voir artclie 10. 2 de la cnvtoonien cctelivole nationale).

? ancienneté : 4, 94 ? ;  
? ainttrese : 8, 50 ?.

Valeur des pions puor calucl 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 dsiipoiontss de l'article 3.4 de la ctovnnieon cvtilloece naiaatlone des eerinrsepts d'installation snas fabrication, y cipomrs entretien, réparation, dépannage, de matériel aéralique, thermique, foifrurgie et connexes, le présent aevnant fxie les slaaris 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 cihrtpe XI de la cevonotnin collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La gillre des saarleis mminia conoeltinnvns réévaluée est alcppailbe à ctoempr du 1er jnveair 2012.

Article 4 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peeratinaris scouaix coeninevnt de se reivor en stbmpreee 2012 aifn d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à ctete dtae et d'envisager un éventuel réajustement des sileraas mminia cnnvleitnoeons 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 jlleuit 2008, la vaelur du pnoit à pndree 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 cnenvoiton clcvlotiee noaaitne modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vluaer à pderne en considération puor culalecr l'assiette des pimers d'ancienneté rtese fixée à 4,94 ? (avenant du 1er smeertbe

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire miimunm 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 aitrce 10.2 de la coievonntn clvoceltie nationale).					

Valeur des pitons puor claucl de l'ancienneté et de l'astreinte :

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 aeatvnns n° 56 et n° 57 fnmoret un tuot indivisible.  
Les stgnuiraes des siadcytns de salariés et de l'organisation  
prtonalae dnievot pertor sur les duex teetxs et non sur seuemnel  
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 textes  
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 syacndtis 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 nnaaiolte des erprsieents d'installation snas  
fabrication, y cpoirms entretien, réparation, dépannage, de  
matériel aéraulique, thermique, fqgrifruioie et connexes, le  
présent avenant fxie les siaerlas eatnrt 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 gilirle des slraeias minima cnotvneineonls réévaluée est  
alplcpiabe à cpemtor du 1er jvenair 2013.

**Article 4**  
*En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013*

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention collective relative à l'astreinte est fixée à 10,20 ? à compter du 1er janvier 2013.

**Article 5**  
*En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013*

Conformément à l'article 3.6 de la convention collective nationale

modifié 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 4 et 5 du présent avenant sont opposables à tous les employés de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2013

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimum garanti mensuel (base 151,667 heures)	Forfait annuel heures (base 1 607 heures)	Forfait annuel jours (base 218 jours)
I	A	176	1 461,00		
	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 coefficients 370,375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir art. 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 ?.

« Durée du travail » de la convention collective nationale est rédigée comme suit (annule et remplace l'article 4.1 de la convention collective modifiée par l'avenant n° 39 du 27 mars 2006) :

## Avenant n 57

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013*

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et climatiques (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 paragraphe 4.1.4 de l'article 4.1 « Heures supplémentaires » relatif au repos compensateur obligatoire est supprimé.  
A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, l'article 4.1 « Heures supplémentaires », figurait au chapitre IV

**« Article 4.1  
Heures supplémentaires**

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

### 4.1.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles excédant la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises 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. Cnteingnt aeunnl

Le ceniontgnt anuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 hurees par an et par salarié.  
Au-delà du cnntnioegt aennul défini ci-dessus, les heeures supplémentaires rneudes inévitables par les nécessités du sivrece ne prnuoort être effectuées qu'après aivs des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du pnesrneol et aocrd de l'inspection du travail.

#### 4.1.3. Reops de rcpemmeanlet

Par dérogation aux dinsioisopts de l'article L. 3121-22 du cdoe du taivral rielvaets au peeimant des hueres supplémentaires, les eestipnrers penevut chsiior de rlemacepr le pnaieemt de tuot ou prtaie des herues supplémentaires et des mtoioarnajs par un reops cmnepauosetr équivalent dnas les cotndiions prévues par l'article L. 3121-24 du cdoe du travail.  
Dans ctete hypothèse, l'employeur détermine, après ciatstoulnon des représentants du pneeosrel s'il en eixtse :

? le caractère iidvndeil ou ctcoiellf de la cosnrovein en tmeps de roeps ;  
? la ou les périodes de l'année pendant luleleqess les herues supplémentaires snoert cetnevriis en tpmes de rpoes ;  
? éventuellement le nbomre miimum d'heures supplémentaires qui sroent cnvteoers en teps de repos.  
Les hruees supplémentaires cterieonvs en reops ne s'imputent pas sur le ctineongnt aneunl d'heures supplémentaires correspondant.  
Le roeps de rnmeeelapcmt 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 cloticleve nnoliatae des erpenritses d'installation snas fabrication, y cmipros entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqgfuiirroie 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 craphite XI de la cnooviten collective.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2014*

La girllle des saaleris minima cvenonntneilos réévaluée est accpilable 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 aocrd d'entreprise puls flavrbaoe ;  
? les deats de repos snot fixées par aorccd ernte l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tneu de reeeptcsr un délai de prévenance mmuiinm 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 prorua être dénoncé dnas les cionidnots 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 nofotitciian 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 svnuait cluei où les formalités de dépôt arout 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 aifn 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 vluaer du ponit à pdrerne en considération puor l'application de l'article 4.2 de la cenioonvtn clclvtoete 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 cnteoovnin clicvtolee nationale, modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la veluar à pnerde en considération puor ceulaclr l'assiette des pmiers d'ancienneté rtsee 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 bhcrnae plinslnosrofeee ; en conséquence, aucnue epriertnse de la barchne ne puet déroger à ces dooisinsptis dnas un snes mnios fvblaaore aux salariés.

Grille des sliaares mmiina coevnnlnotnies au 1er mai 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire miinum garanti mseenul (base 151,667 heures)	Forfait anuel hruees (base 1 607 heures)	Forfait anuel jorus (218 jours)
I	A	176	1 475,42		
	B	181	1 482,42		
	C	186	1 489,42		

II	A	195	1 496,42		
	B	205	1 503,42		
	C	210	1 510,42		
III	A	225	1 517,42		
	B	235	1 553,31		
	C	245	1 620,01		
IV	A	260	1 717,89		
	B	280	1 849,14		
	C	300	1 981,44		
V	A	320	2 100,84		
	B	340	2 231,01		
	C	365	2 395,59		
VI (*)	A	370	2 084,84	25 018,08	28 770,79
	B	375	2 233,30	26 799,60	30 819,54
	C	380	2 393,34	28 720,08	33 028,09
VI	A	390	2 549,87	30 598,44	35 188,21
	B	430	2 842,95	34 115,40	39 232,71
	C	460	3 149,36	37 792,32	43 461,17
VII	A	500	3 506,32	42 075,84	48 387,22
	B	600	3 983,29	47 799,48	54 969,40
	C	700	4 722,47	56 669,64	65 170,09

(\*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir l'article 10.2 de la convention collective nationale).

Valeur des points pour le calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

? ancienneté : 4,94 ? ;  
? astreinte : 10,20 ?.

## Avenant n° 60 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er mars 2016

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est appliquée à compter du 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 dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériels aéronautiques, thermiques, frigorifiques et connexes, le présent avenant fixe les salaires minimaux dans son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les emplois concernés sont ceux rattachés par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

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 valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention collective est fixée à 10,20 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Conformément à l'article 3.6 de la convention collective nationale modifiée par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur du point à prendre en considération pour l'application des primes d'ancienneté est fixée à 4,94 ? (avenant du 1er septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à tous les employés de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune exception de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1er mars 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel (base 151,667 heures)	Forfait annuel en heures (base 1 607 heures)	Forfait annuel en jours (218 jours)
I	A	176	1 487,22		
	B	181	1 494,28		
	C	186	1 501,34		
II	A	195	1 508,39		
	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 coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir l'article 10.2 de la convention collective nationale).					

Valeurs des points pour le calcul 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 dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires et primes en fonction de l'application.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les salariés concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

La grille des salaires minima cloneevnnitons réévaluée est applicable à compter du 1er mars 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 valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention collective relative à l'astreinte, reste fixée à 10,20 ?.

### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

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 reste fixée à 4,94 ? (avenant du 1er septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont applicables à tous les salariés de la branche professionnelle; en conséquence, aucune exception de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens contraire aux salariés.

N.B. : ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1er mars 2017  
(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimums garantis mensuels (base 151,667 heures)	Forfait annuel heures (base 17607 heures)	Forfait annuel jours (base 218 jours)
I	A	176	17510,00		
	B	181	17517,00		
	C	186	17524,00		
II	A	195	17531,00		
	B	205	17538,00		
	C	210	17545,00		



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 coliectlve nationale).

? ancienneté : 4,94 ??;  
? asnrette : 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 coioetvnnn cieclotlve ninatloae des ersenrtpeis d'installation snas fabrication, y cpimors entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fqrfoiurie et connexes, le présent avneant fxie les silearas eartntn dnas son cmahp d'application.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les eliopms concernés snot cuex rrpais par le cihapre XI de la cvooinentn collective.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La glrile des saiaelrs mniiia 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 cviennoent de se rivoer en sermtbpe 2018 aifn d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cttee date, et d'envisager un éventuel réajustement des seaalirs mniima ctnoonevielnns 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 rilatef 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 clocivtlee ntlnlaioae modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la vaelur à pnedrre en considération puor celalcur l'assiette des pmeris d'ancienneté rstee fixée à 4,94 ? (avenant du 1er sbetembre 2001).

Les dostnoiispis des artciels 5 et 6 du présent avnanet snot ospeoalpbs à teouts les esnrprttes de la bnahrce peiolrnnfsosele ; en conséquence, ancuae eirsenrtpe de la brchnae ne puet déroger à ces dtssopinois dnas un snes mnios fovblarae aux salariés. (1)

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des diotisosinps spécifiques aux ereristneps de mnois de 50 salariés. N. ? B. : ci-joint, glrile complète des saairles minima.

Grille des sielaras miimna ctneoeivnonnls au 1er mras 2018

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mniumim garanti mseenul (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	195	1 550,90		
	B	205	1 557,99		
	C	210	1 565,08		
III	A	225	1 572,18		
	B	235	1 601,96		
	C	245	1 670,74		
IV	A	260	1 771,69		
	B	280	1 907,04		
	C	300	2 043,48		
V	A	320	2 166,63		
	B	340	2 300,88		
	C	365	2 470,61		
VI (*)	A	370	2 160,87	25 930,44	29 820,01
	B	375	2 314,76	27 777,12	31 943,69
	C	380	2 480,63	29 767,56	34 232,69
VI	A	390	2 642,87	31 714,44	36 471,61
	B	430	2 946,63	35 359,56	40 663,49
	C	460	3 264,22	39 170,64	45 046,24
VII	A	500	3 634,20	43 610,40	50 151,96
	B	600	4 128,57	49 542,84	56 974,27
	C	700	4 894,70	58 736,40	67 546,86
(*) Les coefficients 370,375 et 380 croient appartenir aux 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 nouveau cadre de négociation des salaires de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les parties « en conséquence, aucune entente (?) dans un sens moins favorable aux salariés » not

# 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 CDFP ; FCM FO,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément aux dispositions de l'article III. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les emplois concernés sont ceux rattachés par le catéchisme XI de la convention collective nationale.

exclus de l'extension. En effet, dès lors que les signataires de la convention collective de branche visent une grille salariale (comportant une astreinte qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs des compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité d'astreinte) et qu'elles ne peuvent pas 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 conditions définies par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

La grille des salaires minima conventionnelle réévaluée est applicable à compter du 1er avril 2019.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 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 avr. 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 avenant sont applicables à tous les salariés de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entente 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 minima conventionnelle 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	176	1 558,69 ?		
	B	181	1 565,92 ?		
	C	186	1 573,14 ?		
II	A	195	1 580,37 ?		
	B	205	1 587,59 ?		
	C	210	1 594,82 ?		
III	A	225	1 602,05 ?		
	B	235	1 632,40 ?		
	C	245	1 702,48 ?		
IV	A	260	1 805,35 ?		
	B	280	1 943,27 ?		
	C	300	2 082,31 ?		
V	A	320	2 207,80 ?		
	B	340	2 344,60 ?		
	C	365	2 517,55 ?		
VI (*)	A	370	2 201,93 ?	26 423,12 ?	30 386,59 ?
	B	375	2 358,74 ?	28 304,89 ?	32 550,62 ?
	C	380	2 527,76 ?	30 333,14 ?	34 883,11 ?
VI	A	390	2 693,08 ?	32 317,01 ?	37 164,57 ?
	B	430	3 002,62 ?	36 031,39 ?	41 436,10 ?
	C	460	3 326,24 ?	39 914,88 ?	45 902,12 ?
VII	A	500	3 703,25 ?	44 439,00 ?	51 104,85 ?
	B	600	4 207,01 ?	50 484,15 ?	58 056,78 ?
	C	700	4 987,70 ?	59 852,39 ?	68 830,25 ?

(\*) Les coefficients 370, 375 et 380 s'appliquent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la convention collective nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :  
? ancienneté : 5,00 ? ;  
? astreinte : 10,20 ?.

(1) C'est la teneur du nouveau décret relatif à la négociation des salaires de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, à l'annexe de l'extension. En effet, dès lors que les salariés des entreprises de brachement ne sont pas soumis à la grille

de salaire (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. (Arrêté du 30 octobre 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 dispositions de l'article 3.4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation des équipements de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires en tenant compte de son champ d'application.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les éléments concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classification » de la convention collective nationale.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,7 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est appliquée à compter du 1er mars 2020.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020  
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. N.B. : ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1er mars 2020

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 17607 heures	Forfait annuel 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 coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10.2 de la convention collective 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 dispositions de l'article III-4 « Sraelias » de la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation, de dépannage, de matériel aéronautique, thermique, ferroviaire et connexes, le présent avenant fixe les salaires minimaux dans son champ d'application.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Cicioiaafslsnts » de la convention collective nationale.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

La grille des salaires minimaux conventionnels est réévaluée de + 1 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1er mars 2021.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

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 - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

### Annexe

Grille des salaires minimaux conventionnels au 1er mars 2021

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimaux garantis base 151,667 heures	Forfait annuel heures base 17607 heures	Forfait annuel 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 coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X.2 de la convention collective 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 dispositions de l'article III-4 « Saerlais » de la convention collective nationale des entreprises d'installation, de fabrication, d'entretien, de réparation, de dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires minimaux en date de son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les éléments concernés sont ceux rattachés par le chapitre XI « Salaire minimum » de la convention collective nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La grille des salaires minimaux est réévaluée de + 3,2 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1er février 2022.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 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 salaires minimaux en vigueur au 1er février 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	1 652,28 ?
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 coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X.2 de la convention collective 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 dssponotiis de l'article 3-4 « Saraeils » de la cinnotoevn cillvotcee niatanloe des eprnitrees d'installation snas fabrication, y crpmios entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fruoigfriique et connexes, le présent anavnet fxie les slaareis ennrtrat dnas son cahmp d'application.

Article 2

Les eoplms concernés snot cuex rpires par le cpthraie XI « Caiifloicstnsas » de la cineoovtnn ceitoclve nationale.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La gllire des saaleirs mimnia coeitnoelvnns est réévaluée d'une part, de + 2,88 % sur l'ensemble des cocnefifiets des neauvix I, II et III et d'autre part, de + 1,70 % sur l'ensemble des citeoinfecs des nievuax supérieurs (IV, V, VI\*, VI & VII) ; Elle est acapblilpe à coemtptr du 1er obtroce 2022.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir des dossoniptiis spécifiques aux erpnriteses de mnios de 50 salariés.

Grille des saialers miinma cnolnteioenvns au 1er obortce 2022

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mmiuinm ganrati mensuel Base 151,667 heures	Forfait aenunl heures Base 1 607 heures	Forfait anuenl 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 cecnffioeits 370, 375 et 380 csdprnoneort aux jneues diplômés (voir altirce 10-2 de la cnonoivetrn ctvcilloee nationale).

Avenant n 71 du 12 janvier 2023  
relatif à la fixation des salaires minima

cvoottiennn cecolvilte naaoiltne des eertierpsns d'installation snas fabrication, y criomps entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fiirogruqfie et connexes, le présent annveat fxie les slaeias ertannt dnas son cmahp d'application.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les eilopms concernés snot cuex rrpais par le caphtrie XI « Csfniaoitcailss » de la cttnnooeivn clivtelcoe nationale.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

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 dsinooptiiss de l'article III-4 « Srleaaais » de la

La grille des salaires minima cnetinnloenvos est réévaluée de + 3 % sur l'ensemble des cffenceiitos ; elle est abalpiplce à cmetopr 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 dtoisnispios spécifiques aux eeptrtriesns de monis de 50 salariés.

Article 5 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les paatrerines souiacx ceenoinnnvt de se rivoer en jiuillet 2023 aifn d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des saireals mimnia cintlovonneens à la hausse.

NB : Ci-joint, grille complète des saealris minima.

Grille des saealris mimina conventionnels

Au 1er février 2023.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mmiuinm granati mensuel base 151,667 heures	Forfait aennul heures base 1 607 heures	Forfait anuenl 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 cecfiionefts 370, 375 et 380 csoreopndrnet aux jneues diplômés (voir acilrte X.2 de la cenovnotin cloteicve nationale).

Avenant n 72 du 25 janvier 2024  
relatif à la fixation des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNEFCCA,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FCM FO ; FTM CGT ; CFTC métallurgie,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Conformément aux dopssitiions de l'article 3-4 « Seaalris » de la centvnoion coelvcilte naianotle des enrtsireeps d'installation snas fabrication, y crmipos entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frfiriuggioe et connexes, le présent ananvet fxie les slraeais ertnnat dnas son chmap d'application.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Les eimolps concernés snot cuex rpeirs par le citraphe XI « Caintssiclafois » de la cvnieoontn cvtilcloee nationale.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

La grille des salerias mmiina cnnelvninoetos est réévaluée de + 4 % sur l'ensemble des ceoointcffis ; elle est aalpilpcbe à cmetopr 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 dpisoisosits spécifiques aux epretinrses de mnois de 50 salariés.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2024

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire miiunmm gatrani mensuel Base 151,667 heures	Forfait anenul heures Base 1607 heures	Forfait anunel 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 clclitoeve 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 dooissitipns de l'article 3-4 « Siraeals » de la cnotvioen cloclieve noltaanie des esirtnepres d'installatn snas fabrication, y crimops entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, fofirgruique et connexes, le présent avenant 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 cirtphae XI « Coasfilatiiscns » de la coontivenn cltlcvoeie 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 ciniteffecos ; elle est acblppaile à cetmopr 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 distoispons spécifiques aux einreetrpss de mnois de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe  
Grille des siaelars mmiina cielnnoetnnvnos au 1er février 2025  
(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire mumiinm gtnaari mensuel Base 151,667 heures	Forfait anunel heures Base 1 607 heures	Forfait aneunl 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 cifeeoctnis 370, 375 et 380 cendsnoorrept aux salariés « jeeuns diplômés » tles que définit à l'article 10-2 de la connvetion ccieelvtloe 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 « Pmrie d'ancienneté » est modifié et rédigé cmmoe siut :

« Suaf accrod d'entreprise puls favorable, la bsae de caulcl de la pirme d'ancienneté est le poridut du ceneificot du salarié par la vaelur du pinot fixée à 5,80 ? à cotmper du 1er février 2025. »

Les aterus alinéas dudit alricte snot snas changement.

(1) Ctpmoe tneu du nevouln onemaonrnrednct 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 tavrial tles qu'interprétés par la décision du Cinosel d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dnnot il rosrtet que « si la cionvtoenn de bcahnre puet rteienr que les saielars mnmmia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations ecvietfejs des salariés résultant de lreus saaleirs de bsae et de citnraes compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ansii que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gtiearans ablpclpiaes en matière de selairas mminia hiérarchiques, fraie olasbtce à ce que les sliuntoaptis 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 avirl 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 dponsoioists spécifiques aux eerseprtnis de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent aavnent est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Il eetrrna en vgieur le 1er février 2025.

Article 5 - Notification. □Dépôt. □Extension  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent avnenat sera, conformément aux dpontoiiissis du cdoe du travail, notifié aux otniigaosnrs sdayicnls représentatives et au tmere d'un délai de 15 jrous à coempr de ctete nioiotaftcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlleieurs 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 scaoux de la bcnrhae d'entretenir un dlaiugoe siocal permanent.

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des

salariés au sien de luer entreprise.

Les ptraeaierns sucoaix se snot accordés puor rsraiveelor la

vulear du pniot d'ancienneté déterminant le motnant de latdie  
pimre attribuée à tuos les salariés non cadres, siot près de 80 %  
des effeficts de la branche.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 3 août 1987

*En vigueur en date du 12 août 1987*

Aitrlce 1er

Snot reduens obligatoires, puor tus les euemoprlys et tuos les salariés cmipros dnas son cahmp d'application, les disinoostpis de la cnooeintvn clitclovee nintaolae des eperiesnrts d'installation snas fabrication, y cpiomrs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fioufriiqrg et cnnxeeos du 21 jeavinv 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 duex 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 ermeployus et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la cviontoenn cltevolcie naiotnlæ des esnernteips d'installation 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 parhrgapæ 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 pirrmees 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 taraivl et de la loi n° 78-49 du 19 jneviar 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexe), 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 pmierer alinéa de l'article IX-4 est étendu suos réserve de l'application des aieclrts L. 321-2 et sautnvts du cdoe du tvaialr et de l'accord nioaatnl ipnorotieefrsennsl du 20 obtcroe 1986.

Acirtle 2

L'extension des effets et scnatnois de la cnetiovon cvtcileole susvisée et de ses anveants est fiæte à daetr de la pibalotiucn du présent arrêté puor la durée ranestt à crouir et aux ciotionns prévues par ldaite convention.

Atricle 3

Le dtreuceir des reaolnits du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oifcefil 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 cenivtoonn cvolitecle susvisée, suos réserve de l'application des dsptioionsis réglementaires patnort fitixaon du slariae mimnium de croissance.

ctvcileloe ntaianole des ereipesrtns d'installation snas fabrication, y cipmros entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fufriroigiqe 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*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 10 juillet 1990

*En vigueur en date du 26 juil. 1990*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 26 février 1991

*En vigueur en date du 9 mars 1991*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 25 avril 1991

*En vigueur en date du 8 mai 1991*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 18 juillet 1991

*En vigueur en date du 30 juil. 1991*

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 21 octobre 1991

*En vigueur en date du 5 nov. 1991*

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 14 janvier 1992

*En vigueur en date du 24 janv. 1992*

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 28 janvier 1993

*En vigueur en date du 9 févr. 1993*

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, les dispositions de l'avenant n°7 du 3 octobre 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée.

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, les dispositions de l'avenant n° 8 du 3 avril 1990 (un barème annexé) à la convention collective susvisée.

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, les dispositions de l'avenant n° 9 du 28 novembre 1990 (un barème annexé) à la convention collective susvisée.

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, les dispositions de l'avenant n° 10 (commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) du 28 novembre 1990 à la convention collective susvisée.

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 15 mai 1991 instituant des conditions professionnelles, complété par l'annexe n° 1 du 15 mai 1991, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 13 juin 1991 portant création d'une annexe II à l'accord instituant des conditions professionnelles, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase de l'article 5 de l'accord.

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 11 du 25 septembre 1991 Saelens barème au 1er janvier 1992 à la convention collective susvisée.

collective nationale des entreprises d'installation et de fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique du 23 décembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 12 du 1er octobre 1992 Saelens (barème au 1er janvier 1993) à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 8 juillet 1993

*En vigueur en date du 24 juil. 1993*

Sont rudenés obligatoires, puor tuos les erylopeums et tuos les salariés cmprois dnas le cmahp d'application de la cnvntionoen cliclvotee 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 cnootevn clicvceloe nonaitale des enritserpes 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 colcivette natoailne susvisée ;

de l'avenant n° 15 du 6 mai 1994 à la convotnein clcitelvoe niaaoltne susvisée.

## ARRETE du 9 mars 1995

*En vigueur en date du 21 mars 1995*

### Art. 1er

Sont ruedens obligatoires, puor tuos les eelyupmors et tuos les salariés ciormps dnas le cahmp d'application de la ctonoeinvn cleictolve ntaoanle des eerisrentps d'installation snas fabrication, y cpmoirs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tuqreihme et frigorifique, du 21 jnaeivr 1986, les dtpsisooniis de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1994 à la cvnieonton cclievotle naaotline susvisée.

## ARRETE du 11 avril 1995

*En vigueur en date du 23 avr. 1995*

Art. 1er. - Sont nneedus obligatoires, puor tuos les elupomyres et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la coneintovn cleotvice nnoaailte des epreeinstrs d'installation snas fabrication, y crmiops entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, turmeqhie et frigorifique, du 23 stbeemrpe 1974, les dnisoistiops de l'avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 à la cteivononn ctoclviele ntalnoie susvisée.

Art. 2. - L'extension des etfefs et sntcanois de l'avenant susvisé

## ARRETE du 8 février 1996

*En vigueur en date du 21 févr. 1996*

### Actlire 1er

Sont rundeés obligatoires, puor tuos les eeumpoyrls et tuos les salariés cmioprs 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 fquiiirgfroe du 21 jivaenr 1986, les dispnsiooits de l'avenant n° 18 du 26 sebremp 1995 à la cotivnenon ctocelvie nnotliaae susvisée.

fabrication, y cmopris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, fiuiqgrfiroe du 23 steempbre 1974 susvisée, les dspoiitoins de l'accord du 22 décembre 1992 Frotmoian plenolrsseonfie ccolnu dnas le cadre de la ctieonovnn clcvoleite nlnatioae susvisée.

### Art. 2

L'extension des efefts et scnnoais des aanvnets susvisés est fatie à dtaer de la paucitobl du présent arrêté puor la durée retnast à cruior et aux coniindtos prévues par la coovnnietn citocvllée précitée.

### Art. 3

Le dieecurtr des raeolitns du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oeicffl de la République française.

### Art. 2

L'extension des effets et saotincns de l'avenant susvisé est fitae à dater de la poiuaillbcl du présent arrêté puor la durée raesntt à ciourr et aux cintnooids prévues par la ceotonivnn cioveltlee précitée.

### Art. 3

Le deutircer des rteonilas du tvialal 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 ctndoiins prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le dtuiecerr des rltneois du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ocififel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltielun ocieiffil du ministère, fluksaice Cnvntnoioes cllveoieets n° 95-8 en dtae du 1er strbepmee 1995, dblpiinose à la Driotiecn des Junuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pирx de 37 F.

### Article 2

L'extension des eteffs et stcianons de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la piaubtolcn du présent arrêté puor la durée rtenseat à ciourr et aux cdnooiitns prévues par la ceovnotnin cvleoltice précitée.

### Alcirte 3

Le dieucrter des rtneloias 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 ofciefl du ministère, fauscclie Conveotnins ccleetovils n° 95-51

## ARRETE du 18 octobre 1996

*En vigueur en date du 29 oct. 1996*

Arilcte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epuremyols et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la cnetooivn citolleve nltionaae des esrnieteps d'installation snas fitoaacbrin y compirs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tehmiqure et fifrigqoiue du 21 jianevr 1986, les dosnitpoiiss de l'avenant n° 21 (Salaires) du 5 jiun 1996 à la cinnvtoeon ciovctlele nolantaie susvisée, suos réserve des dspioistoins réglementaires panrott ftiaixon du saalrie mimnium de croissance.

Arcitle 2

## ARRETE du 4 avril 1997

*En vigueur en date du 16 avr. 1997*

Acitltre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eopmulyres et tuos les salariés crmoips dnas le cmahp d'application de la conotievnn cvcileltoe nanatlloe des errnsieetps d'installation snas fabrication, y cmroips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tmhqriuee et fiqirruoigfe du 23 smreebtpé 1974, les dstsiopniois de l'avenant n° 20 du 26 mras 1996 à la connoetivn clctivoele ntanaloe susvisée.

Airltce 2

## ARRETE du 20 avril 1998

*En vigueur en date du 29 avr. 1998*

Alrtcie 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eoemyrupls et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application de la cenontvion coltivclee nailonate des eiperstnres d'installation snas fabrication, y coprims entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tirmheque et ffgoirqurie du 23 sbpmteree 1974, les dioitionssps de l'avenant n° 22 du 17 décembre 1997 (Prévoyance) à la ctevooinnn 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 elmuoeryps et tuos les salariés ciprmos dnas le cahmp d'application de la civnenoton ccltlieove nnatialoe 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 pircx de 40 F.

L'extension des etfefs et sioncants de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la picoluibtan du présent arrêté puor la durée rsnteat à curoir et aux coiodtinns prévues par lidet avenant.

Atcilre 3

Le dirtceur des rntloais du taarivl au ministère du tiavral et des affraeis sloaceis est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journual oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beiultln ociffeil du ministère, fulcascie Cninonoetvs cltoelcievs n° 96-29 en dtae du 6 smrpebete 1996, donibisple à la Dicoterin des Jauunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des eeffts et snaocitns de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pbitcauoin du présent arrêté puor la durée rastent à couir et aux cinnoditos prévues par ldiet avenant.

Atircle 3

Le dceirtuer des rtnlioas du trviaal au ministère du trvaial et des afriefas selicaos est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oifcfeil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Bielultn oficiefl du ministère, falccsiue Connivetons cticeevllos n° 96-44 en dtae du 6 décembre 1996, dbspoliine à la Dctreoiin des Juruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des eteffs et snionctas de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la piaotbuclin du présent arrêté puor la durée resnatt à cuoir et aux ciodinotns prévues par lidet avenant.

Aicrtle 3

Le decuiretr des rloiaetns du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ocieffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beulltin oiicffel du ministère, fcuialsce Civteonnos cecloltevis n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dpnbsloie à la Dcetoirn des Jruuaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 45 F.

fabrication, y cporims entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tierumhqe et fgriooiufre du 21 jnvaier 1986, les doipssitinos de l'avenant n° 23 du 9 jiun 1998 (Indemnisation des négociateurs) à la ctonvnoien cellcitove susvisée.

Aitlcree 2

L'extension des efftes et snaointcs de l'avenant susvisé est ftiaie à

dtear de la puatcibilon du présent arrêté puor la durée resantt à  
crouir et aux cnnodtiios prévues par liedt avenant.

Aiclrt 3

Le dcietruer des raelintos du tiarval est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oefcfiil 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 crpomis dnas le chmap d'application de la coetoinnvn  
cevlolict nitaolnae des erepnertiss d'installation snas  
fabrication, y cpiroms entretien, réparation, dépannage de  
matériel aéraulique, tumqrihee et firgroqifiue du 21 jenavir 1986,  
les dtoissnopis de :

- l'accord d'anticipation et d'incitation à la réduction du tmeps de  
taavirl du 16 jiun 1999 cnolcu dnas le crade de la cnnoovietn  
coicvllte 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 tmeps ptireal " fgriuant au deuxième alinéa de  
l'article 1.2.2. (Repos quotidien) du crtihpae III ;

- des trmees " et que la répartition de l'horaire cicllteof est  
différente puor cquhae salarié " fnruagit au peiemrr alinéa de  
l'article 2.2.2 (Suivi du tmeps de travail) du chartipe III ;

- des tmrees " ou alnnulee ", " sur une bsae auelnlne " fngrauit  
rtpcivsennmeeet 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 jiun  
1998 ;

- le dnereir alinéa de l'article 2 (Réduction et oaiiaiongtsrn du  
tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application de  
l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

Le ctirahpe III est étendu suos réserve de l'application des

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blliteun  
ocififel du ministère, fuilcacse Coovnteinns ctlcoeevls n° 98-50  
en dtae du 22 jvenair 1999, dbposliine à la Diiioetrcn des  
Jouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx  
de 45 F.

acrliets 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 jiun 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 jiun 1998 ;

- le denirer alinéa de l'article 2.1.23 (Dépassements  
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  
tmeps 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 pegaaahrprs 3.3.5 (Revalorisation) et 3.3.7 (Contrat de  
tiaavrl 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 jiun 1999 à la ctieononvn ctocvlllice  
susvisée.

Acilrt 2

L'extension des etffes et snoniacts des arcodcs susvisé est ftaie à  
daetr de la pbtolaicun du présent arrêté puor la durée rstnaet à  
ciourr et aux ctnidoonis prévues par lisdtes accords.

Atircle 3

Le dreucteur des ritlaenos du taviarl est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ofcfiil de la République  
française.

Nota. - Le texte des acdrcois susvisés a été publié au Betluiln  
ofcfiil du ministère, fsalccuie Cnvnointeos citvleeclos n° 99/28  
en dtae du 20 août 1999, dilnposibe à la Detcroiin des Juornaux  
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 45,50 F  
(6,94 Euro).

# ARRETE du 13 décembre 1999

*En vigueur en date du 22 déc. 1999*

Aiclrte 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eymurploes et tuos les salariés cpmiros dnas le cmahp d'application de la coetnnvoin cliocvlete naotlnaie des erirpeesnts d'installation snas fabrication, y coirmps entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tigramhue et frgiqfurioe du 21 jeianvr 1986, les dioontispsis de l'avenant n° 25 du 16 jiun 1999 (Prévoyance) à la coeiotnnvn ceclvltoe susvisée.

Arclite 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 ptaont eetitsonxn de l'accord d'anticipation et d'incitation à la réduction du tmeps de taviarl du 16 jiun 1999 cnlcou dnas le carde de la cteonvnoin 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 coctilelf est différente puor cuqahe salarié " fnrgiaut au peirmer alinéa de l'article 2.2.2 (suivi du tpems de travail) du cirhtape III est supprimée ;

- l'exclusion des teerms " ou alnlneue ", " sur une bsae aellnnue " fiangrut ripvceetnmeest aux pmeeirr 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.

Snot insérés cniq alinéas asini rédigés au crhtpiaie 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 deuql il résulte que les ctdionnios de cnheagnmet des crrledniaes individualisés aisni 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 fiatae à dtaer de la pitbialcoun du présent arrêté puor la durée reatnst à cruoir et aux cdintonois prévues par leidt avenant.

Alctire 3

Le duetcerir des rtnoeails du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oicieffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn oifecifl du ministère, fccasluie Cvnontnieos cloiecetvls n° 99/30 en dtae du 3 smtrbpeee 1999, dionibspale à la Dtoriicen des Jnruuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc 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 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 taarvil duueql il résulte que la durée aennllue de traavil sur la bsae 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 aacpipble dnas l'entreprise et des bfoioantnciis 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 devoit pas excéder 22 jruos par an.

Art. 2. - Le présent arrêté mditcifaof pernd eefft à dtar de sa pbaociiultn puor la durée reanstt à ciourr et aux cidnitionos prévues par leidt accord.

Art. 3. - Le deteurcir des rteoailns du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ofcifeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleluitn oifefcil du ministère, fascuilce Cotnnoinevs ctvlleoices n° 99/13 en dtae du 7 mai 1999, dnipliesbe à la Dirceoitr des Jnuouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

Sont rneueds obligatoires, puor tuos les eolymurpes et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnooinevtn coielvtlce nonliaate des ensrieperets d'installation snas fabrication, y cioprms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trhqieume et fqiriigfoure du 21 jaevnir 1986, les dspstooiins de l'avenant n° 26 du 16 jiun 2000 (salaires



mnimia et permis d'ancienneté) à la ceoitvnonn ctleviole 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 gritaane mneesllue de rémunération au piroft des salariés rémunérés au SMIC.

## Article 2

L'extension des eeffts et scnitnoas de l'avenant susvisé est fitae à dater de la poblaiutcin du présent arrêté puor la durée ranstet à ciruor et aux ctodnioins prévues par ledit avenant.

## Article 3

# ARRETE du 3 juillet 2001

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001*

## Article 1er

Sont rndeeus obligatoires, puor tuos les eoelmpurys et tuos les salariés cimrpos dnas le champ d'application de la cvooenitnn cveltlocie naailntoe des eispneerts d'installation snas fotabiaciyn y cmpiors entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thqmeirue et firiguorqife du 21 jénavir 1986, les dospinsiitos de l'accord du 7 nbrmovee 2000 (objectifs et monyes de la ftromaion 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 pagahaprrre ioiurctndtf 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*

## Altcire 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eorlpymeus et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la cvnteonoin cltcoleive notaalnie des epsirterens d'installation snas fabtcrain y cimrops entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thqurieme et ffrqrgiouiue du 21 jivnear 1986, les dionopssitis de l'avenant n° 27 du 18 jluiet 2001 (salaires minima, prmies d'ancienneté) cnlocu dnas le crade de la cietovonnn clovtceile susvisée.

## Actlire 2

# ARRETE du 9 avril 2002

*En vigueur étendu en date du 9 avr. 2002*

## Alctire 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les erpmleuyos et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la citvonnoen cltveiolce nliatoane des eseprenitrs d'installation snas fabrication, y cpirmos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tqerhume et furigqrioife du 21 jienvar 1986, les diisiposotns de l'avenant n° 28 du 20 stpbmeree 2001 maiifodnt l'avenant n° 25 (prévoyance) du 16 jiun 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 oiefecil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beltulin ociefifl du ministère, fuslicace Convntenois cllvcieeots n° 2000/27 en dtae du 4 août 2000, dolsniibpe à la Dcitroein des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

*Arrêté du 5 jueillt 2001 art. 1 : (1) Tmere exlcu de l'extension par arrêté du 3 jeluilt 2001.*

étendu suos réserve de l'application de l'article 40-14 de l'accord niatoanl ipeseferritnosonnl du 3 jueillt 1991 modifié rtilaef à la fomtorain et au pfritnnncemeeet professionnels.

## Article 2

L'extension des eftefs et sancitnos de l'accord susvisé est fitae à detar de la pbtulocian du présent arrêté puor la durée rstaent à cuiror et aux connoitdis prévues par ldiet accord.

## Article 3

Le deiuretrc des ratlnieos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaoi ofecfiil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bluietn offiiecl du ministère, fcaclusie Cinvenntoos cvtlliceelos n° 2001/03 en dtae du 16 février 2001, dbipsnoile à la Dotcirein des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc 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 pioalbtcon du présent arrêté puor la durée rnstaet à coirur et aux cidoionnts prévues par lidet accord.

## Altcrie 3

Le dtrieuecr des rnneaolts du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrual ofiefcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bluitlen oceifiil du ministère, fsalucie Ctvinoneons cetlcoelivs n° 2001/39 en dtae du 26 ocorte 2001, dsilniopbe à la Dicieortn des Jurnuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

## Ailrtce 2

L'extension des etfefs et scaonnits de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piulbcotian du présent arrêté puor la durée rteanst à ciorur et aux cnoitionds prévues par lidet avenant.

## Atilrce 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 rnueds obligatoires, puor tuos les elruypmeos et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application de la covnetonin cllteoivce nlatoiane des eirnteseprs d'installation snas ftiaricabon y cpoimrs entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trquiehme et fguiifirqore du 21 jaienvr 1986, les dnsoiistops de l'accord du 11 jnievar 2002 raltief au cmtope épargne-temps cloncu dnas le crdae de la cnoeivnotn ciclotevle susvisée, à l'exclusion :

- des teemrs " et taituire 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 taarvil ;

- des treems " ; il puet également décider à tuot mnomet de mdiifoer ou d'interrompre cet aeomndebnt " de l'article 6 " amltneiioatn du cmtope ", cmmoe étant crioreants aux diosnipistos de l'article L. 227-1 du cdoe du tvaarl ;

- du deuxième terit de l'article 6.3 " loiattiimn ", comme étant cinrrtoae aux dtnosopiis de l'article L. 227-1 du cdoe du taarvil ;

## ARRETE du 24 octobre 2002

*En vigueur étendu en date du 5 nov. 2002*

### 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 fiicrbtaan y cirmpoos entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tuiqhmtree et fqoufgirriie du 21 jevniar 1986, les dptosinsiois de l'avenant n° 29 du 1er jilulet 2002 reitalf aux salaires, aux piemrs d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte à la cvntoiemon cltcloseie susvisée.

### Alicrte 2

## ARRETE du 8 avril 2003

*En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003*

### Airlcte 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eomrypules et tuos les salariés cipmros dnas le cahmp d'application de la cteoonvvin cleltivcoe niataolne des ernnitespses d'installation snas fbitaroacin y cpiorms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trqmuiehe et firfiqigroue du 21 jieavnr 1986, les dponisiitoss de l'avenant n° 30 du 1er jliluet 2002 prnaott mcotifidioan de la cioeontnvn clotcvleie susvisée.

- 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 tiert 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 luesqllees une pitare slnmeeuet des juos de roeps uiblasilets à l'initiative du salarié puet être affectée au coptme épargne-temps.

### Actrile 2

L'extension des efefts 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 ldeit accord.

### Alrcite 3

Le drtueiecr des rieoatlms du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ocffiieil 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 date du 30 mras 2002, dpoislmbie à la Dcoitiren des Jraouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des effets et siacotnns de l'avenant susvisé est fiatie à daetr de la patoiuiclb n 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 oiffeicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billteun ocfeiifl du ministère, fluacscie ctvnoenoin coiltcleves n° 2002/32 en date du 7 sptmberee 2002, dlpinsbioe à la Dciroetin des Juanruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx 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 aorccd de bahncr 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

L'extension des effets et snotatcins de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pbcuaoitiln du présent arrêté puor la durée rsenatt à cuiorr et aux cdoiinonts prévues par leidt avenant.

Artlcie 3

Le dcireueutr des rtnoaeils du tviaarl est chargé de l'exécution du

## ARRETE du 10 novembre 2004

*En vigueur en date du 25 nov. 2004*

Alctrie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les elyuoermps et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la cniovoentn ceillvcote noalntaie des erenstreips d'installation snas fabrication, y cmpiors entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trqiumhee et frqiguiifore du 21 jieavn 1986, les dispontiois 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.

Accltrie 2

## ARRETE du 13 décembre 2004

*En vigueur en date du 26 déc. 2004*

Aclirte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eyumlropes et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application de la cinoneovtn cvtilolcee nnaaliote des etseinreprs d'installation snas fbroitaicn y cmprios entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tmrqueuhie et fqiiorfiurge du 21 jeianvr 1986, les diipootssnis de l'avenant n° 33 du 14 juin 2004 ritelaf au départ en retardie à la cniotnevon cilctvloee susvisée.

Arcitle 2

## ARRETE du 4 juillet 2005

*En vigueur en date du 14 juil. 2005*

Alcrtie 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eluryeopms et tuos les salariés coimrps dnas le champ d'application de la ctioevnnon coctilvlee ntaoianle des eptirnseers d'installation snas fabrication, y cormpis entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, truiqmehe et foifrgurique du 21 jinvaer 1986, les diniospiotss de :

- l'accord du 18 juin 2003 rliatelf à la msie en pacle d'un paln d'épargne itteinsprerenes clcnou dnas le crade de la coenovntin cetvillcoe 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 faulttacf de pcpraotaitin puor les epiernersts de monis de cnuainqte salariés " mentionnés au

présent arrêté, qui srea publié au Januorl ocieiffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiltun ofefiicl du ministère, fuscaicle cotnevinnos citlcvolees n° 2002/32, dilopsibne à la Dcioetirn des Joruunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des efftes et snnocaits 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 publié au Junoral ofecfiil 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 pircx 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 coinoindts prévues par ledit avenant.

Arictle 3

Le duertcier des rtleonais du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl offeciil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blllteuin ociefifl du ministère, fuaslicce cetviononns cloeetlicvs n° 2004/29, dsbilonpie à la Drcitoien des Juonurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx 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 pricitoaitpan puor les esnteirpes de mnios de caiqtnune salariés), cmome étant crtreoinas aux dtsniopiosis du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du cdoe du tivaarl aux teemrs desleelqus l'accord fclatuatif de pctaipairotin ilnucs dnas un règlement de paln d'épargne ireinrpeettsrnes diot cotpmeorr 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 dtniiosposis 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 aebliciappls aux rueevns du capital.

L'extension des effectifs et scolarités de l'accord susvisé et de l'annexe le complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à croquer et aux conditions prévues par lesdits textes.

## ARRETE du 13 juillet 2005

*En vigueur en date du 13 juil. 2005*

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation et de maintenance y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, treuillage et ferrage du 21 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2004 relatives à la formation professionnelle, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée à l'exclusion :

- de la phrase : " et tout salarié, entré dans l'entreprise avant le 1er janvier 2005 ou un droit acquis au DIF de 20 heures au 1er janvier 2006 " mentionnée à titre d'exemple au point b du paragraphe " L'acquisition du droit " de l'article 7 (Le droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrés ou sortent en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté ;

- de la deuxième phrase du quatrième alinéa du paragraphe " L'application du DIF " de l'article 7 susvisé, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1er (L'observatoire des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail et de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Journal officiel du 5 mars 2005 relatif au périmètre des métiers et des qualifications mentionnés à l'article R. 964-16-1 précité.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 (A l'initiative de l'employeur) de l'article 4 (Le plan de compétences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail qui énoncent et énumèrent les différentes modalités d'articulation des temps de travail et de formation.

Le paragraphe " modalités de prise en charge " de l'article 7 (Le droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles l'organisme paritaire cleulter agréé

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé et de l'annexe le complétant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule continué ci-dessous n° 2005/1, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

au titre de la personnalité juridique ne peut prendre en charge dans le cadre du droit individuel à la formation que les frais pédagogiques, à l'exclusion des rémunérations servies pendant les temps de formation et de l'allocation de formation.

L'article 8 (Contrats de professionnalisation) est étendu sous réserve qu'en tout état de cause la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de convention fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 12 (Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquelles les règles de détermination des actions doivent être à l'initiative de l'organisme coopteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces organismes s'opèrent déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

Le dernier alinéa de l'article 13 (Dispositions financières relatives aux entreprises employant 10 salariés ou plus) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquelles les règles de détermination des actions doivent être à l'initiative de l'organisme coopteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces organismes s'opèrent déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

L'extension des effectifs et scolaires de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à croquer et aux conditions prévues par ledit accord.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule continué ci-dessous n° 2005/7, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

## ARRETE du 29 mars 2006

*En vigueur en date du 5 avr. 2006*

Atlrce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les elpuyermos et tuos les salariés cpmoris dnas le chmap d'application de la cteioonnvn covtelicle noialtane des eernrpietss d'installation snas fabrication, y coiprms entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tiuhrqmee 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 celvtiocle naionlate susvisée.

Arilcte 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 cleoilcve nnalaotie des etseneirrps d'installation snas fabrication, y cmiorps 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 ctviooennn cvlcetoile notanalie susvisée.

## ARRETE du 11 avril 2006

*En vigueur en date du 23 avr. 2006*

Acttrie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eproyumles et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ceioivntnn ccilvtoele nniltaoae des enrptreieess d'installation snas fboraiitcan y cporims entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, trmeiqhue et fugfroriiqie du 21 jvaenir 1986, les dioonpiissts de l'avenant n° 37 du 7 jleilut 2005, relatif aux srealias minima, aux pmires d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, à la convtoenin celcltoive susvisée.

## ARRETE du 1 décembre 2006

*En vigueur en date du 17 déc. 2006*

Altcrie 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eleourpymys 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, tqiuhreme et figfiruoriqe du 21 jenivar 1986,

L'extension des etffes et sntancois de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la puiaiclbott du présent arrêté puor la durée rentsat à ciuorr et aux coditnoins prévues par ldiet avenant.

Acrtlie 3

Le dteciurer des raelnotis du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ofeicfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betliuln ofeicifl du ministère, ficuclase cnvnvieotos cocvliteels n° 2005/23, dopbsinlie à la Dteiciorn des Jrauounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

Atlcire 2

L'extension des eeffts et soanntcis 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 ldeit avenant.

Acrltie 3

Le dieuecrtr des rtnealois du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oificefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biultlen ofifeicl du ministère, fuiccsale cevtonnnios collectives, n° 2005/23, dbopinisle à la Driotecin des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

Alticre 2

L'extension des efftes et stcnanois de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la pticibaloun du présent arrêté puor la durée rsnetat à cruir et aux cotinidnos prévues par ldiet accord.

Atilcre 3

Le dereiuctr des renitoals du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitleun ociiffel du ministère, fccslaue cvenoinntos cectlievols n° 2005/31, diplnsboie à la Drtoicein des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pirs Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

les doiissoptns de l'avenant n° 40 du 12 jleuilt 2006, rtiaelf à la faaitxon des seiaalrs minima, des pemirs d'ancienneté et de l'indemnité de panier, à la cietonovnn cilteovcle naloiatne susvisée.

Aitclre 2

L'extension des efftes et scinoants de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la pautcbliion du présent arrêté puor la durée reanstt à coiurr et aux ciiodnotns prévues par leidt avenant.

Le dueitecrr général du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiiffecfl de la République

## ARRETE du 11 décembre 2006

*En vigueur en date du 22 déc. 2006*

### Alrcite 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeylpruoms et tuos les salariés cromptis dnas le cmahp d'application de la cnnivooetn cvciltleoe nailonate des erneripetss d'installation snas fabrication, y cormips entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, tquierhme et firioiuqgfre du 21 jevanir 1986, les dpisonsiots de l'accord du 27 mras 2006 (avenant n° 38, avannet n° 39 et aoccrd " prévoyance ") conclcu dnas le cdare de la cotnvoenin clolvceite susvisée, à l'exclusion des temres : " Cotatsoiin de l'incapacité temporaire/maternité/adoption à la cghare ecxsluive du salarié : tnhcare 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 dsiistponois 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 donpiioistsis de l'accord iesornrnipsonetfel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de

française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buletlin ociifeffl du ministère, fiucscale coeonivtnns cvlotilcees n° 2006/40, dpolisnibe à la Diecitorn des Jurnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

la loi n° 78-49 du 19 jeaivnr 1978, rlaitvee 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 dospiiiontss de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sloaice qui prévoient la puistruoe et les modalités de la raorlteaoiisvn des rtenes en cuoros 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.

### Actlire 3

Le dretuiecr général du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraulonl ocfiieffl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Btelliun offeciil du ministère, flcucaiaie cientnovons clltvcieeos n° 2006/18, dilpnbisoe à la Doicitern des Juaunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx 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](http://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](http://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 aéronautique, 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](http://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 aéronautique, 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 aéronautique, 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](http://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 aéronautique, 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 aéronautique, 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>.*

**Arrêté du 6 août 2020 portant  
extension d'un avenant à la  
convention collective nationale des  
entreprises d'installation sans  
fabrication, y compris entretien,  
réparation, dépannage de matériel  
aéronautique, thermique, frigorifique et  
connexes (n° 1412)**

**JORF n°0201 du 18 août 2020**

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 aéronautique, 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](http://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 aéronautique,  
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 aéronautique, 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](http://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 aéronautique, 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 aéronautique, 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. Romain

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](http://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 aéronautique, 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 aéronautique, 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. Romain

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

