

Convention collective numéro 3023

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.

Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

IDCC: 1412

Date: 21-10-2011

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 août.....	1
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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 août.....	1
Chapitre Ier : Application de la convention collective.....	1
Objet.....	1
Article 1-1.....	1
Champ d'application professionnel.....	1
Article 1-2.....	1
Article 1-2.....	1
Durée, dénonciation, révision.....	2
Article 1-3.....	2
Avantages acquis.....	2
Article 1-4.....	2
Interprétation de la convention.....	2
Article 1-5.....	2
Commissions paritaires.....	2
Article 1-6.....	2
Conciliation.....	3
Article 1-7.....	3
Article 1-7.....	3
Dispositions diverses.....	3
Article 1-8.....	3
Information du personnel.....	4
Article 1-9.....	4
Extension.....	4
Article 1-10.....	4
Chapitre II : Liberté d'opinion et droit syndical, représentation du personnel.....	4
Liberté d'opinion.....	4
Article 2-1.....	4
Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	4
Article 2-2.....	4
Droit syndical.....	5
Article 2-3.....	5
Réunions syndicales.....	5
Article 2-4.....	5
Délégués du personnel.....	5
Article 2-5.....	5
Article 2-5.....	5
Comité d'entreprise.....	6
Article 2-6.....	6
Préparation des élections.....	6
Article 2-7.....	6
Droit d'expression des salariés.....	6
Article 2-8.....	6
Chapitre III : Contrat de travail - Conditions d'exécution - Salaires et appointements.....	7
Embauchage.....	7
Article 3-1.....	7
Période d'essai.....	7
Article 3-2.....	7
Emplois.....	8
Article 3-3.....	8
Salaires.....	8
Article 3-4.....	8
Ancienneté.....	9
Article 3-5.....	9
Prime d'ancienneté.....	9
Article 3-6.....	9
Travail des jeunes.....	9
Article 3-7.....	9
Abattements d'âge pour les jeunes salariés.....	10
Article 3-8.....	10

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Changement de fonctions.....	10
Article 3-9.....	10
Modification de la situation personnelle du salarié.....	10
Article 3-10.....	10
Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.....	10
Article 3-11.....	10
Emploi des handicapés.....	11
Article 3-12.....	11
Emploi de personnel temporaire.....	11
Article 3-13.....	11
Chapitre IV : Durée du travail.....	11
Heures supplémentaires et repos compensateur.....	11
Article 4-1.....	11
Service d'astreinte.....	12
Article 4-2.....	12
Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés.....	12
Article 4-3.....	12
Jours fériés.....	13
Article 4-4.....	13
Congés annuels.....	13
Article 4-5.....	13
Congés payés spéciaux de courte durée.....	14
Article 4-6.....	14
Chapitre V : Déplacements.....	14
Frais de déplacement.....	14
Article 5-1.....	14
Trajets.....	15
Article 5-2.....	15
Chapitre VI : Maladie, accidents, prévoyance.....	15
Absences pour maladie ou accident.....	15
Article 6-1.....	15
Maintien de salaire.....	16
Article 6-2.....	16
Prévoyance.....	17
Article 6-3.....	17
Chapitre VII : Retraite.....	17
Départ en retraite.....	17
Article 7-1.....	17
Retraite complémentaire.....	19
Article 7-2.....	19
Chapitre VIII : Questions diverses.....	19
Obligations militaires.....	19
Article 8-1.....	19
Maternité.....	20
Article 8-2.....	20
Hygiène, sécurité et conditions de travail.....	20
Article 8-3.....	20
Article 8-3.....	21
Apprentissage et formation.....	22
Article 8-4.....	22
Chapitre IX : Rupture du contrat.....	22
Délai-congé.....	22
Article 9-1.....	22
Indemnité de congédiement.....	23
Article 9-2.....	23
Recherche d'emploi.....	23
Article 9-3.....	23
Licenciement collectif.....	23
Article 9-4.....	23
Chapitre X : Dispositions spécifiques applicables aux cadres.....	24
Dispositions spécifiques applicables aux cadres.....	24

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Période d'essai.....	24
Article 10-1.....	24
Jeunes diplômés.....	24
Article 10-2.....	24
Modification du contrat de travail.....	25
Article 10-3.....	25
Congés payés supplémentaires.....	25
Article 10-4.....	25
Conditions d'exécution du contrat de travail.....	26
Article 10-5.....	26
Forfaits Cadres.....	26
Article 10-6.....	26
Article 10-6.....	30
Déplacements.....	33
Article 10-7.....	33
Maladie prévoyance.....	33
Article 10-8.....	33
Délai-congé.....	33
Article 10-9.....	33
Indemnités de congédiement.....	33
Article 10-10.....	33
Reclassement.....	34
Article 10-11.....	34
Clause de non-concurrence.....	34
Article 10-12.....	34
Prime d'ancienneté.....	35
Article 10-13.....	35
Chapitre XI : Classifications.....	35
Section 1 : Définitions.....	35
Section 2 : Grille de classifications et postes.....	36
Section 3 : Grille de positionnement des principaux postes.....	39
Section 4 : Seuil d'accueil à l'embauche.....	40
Article.....	40
Section 5 : Coeur de métier - Correspondance niveaux éducation nationale/certifications.....	41
Article.....	41
ANNEXE AU CHAPITRE XI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 21 janvier 1986.....	42
Article 1.....	42
Article 2.....	43
Article 3.....	43
COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. Avenant n°	
10 du 28 novembre 1990.....	43
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE DIX SALARIES Accord	
du 22 décembre 1992.....	44
Article 1er.....	44
Article 2.....	44
Article 3.....	44
Article 4.....	44
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE Accord du 15 mai 1991.....	44
Chapitre I : Création des certificats de qualification professionnelle.....	44
Article 1.....	45
Chapitre I : Délivrance du certificat de qualification professionnelle.....	45
Article 2.....	45
Chapitre I : Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle.....	45
Article 3.....	45
Chapitre II : Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications.....	46
CHAPITRE III : Dispositions finales.....	46
Article 1er.....	46
Article 2.....	46
Article 3.....	46
Qualification de monteur-dépanneur et maintenance des équipements frigorifiques de transport.....	46
FORMATION DES MONTEURS-DEPANNEURS Le tuteur.....	47

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

REGIME DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE Avenant n° 14 du 11 janvier 1994.....	47
Régime de prévoyance - Définition des garanties.....	48
Article 1.....	48
Régime de prévoyance - Cotisations.....	50
Article 2.....	50
Institutions gestionnaires.....	50
Article 3.....	50
Article 4.....	50
MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL Avenant n° 15 du 6 mai 1994.....	50
Article Préambule.....	51
Durée du travail. - Modulation.....	51
Article 1.....	51
Dispositions diverses.....	53
Article 2.....	53
CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE, Avenant n° 20 du 26 mars 1996.....	54
INDEMNISATION DES NEGOCIATEURS Avenant n° 23 du 9 juin 1998.....	55
Article 1.....	55
Article 2.....	55
Article 3.....	55
ANTICIPATION ET INCITATION À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, Préambule Accord national du 16 juin 1999.....	56
Chapitre Ier : Champ d'application.....	56
Article unique.....	56
Chapitre II : Anticipation de la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.....	57
Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	57
Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	58
Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	58
Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	59
Article 2 : Réduction et organisation du temps de travail.....	59
Article 3 : Emploi.....	59
Article 3 : Emploi.....	60
Article 3 : Emploi.....	60
Article 4 : Suivi du temps de travail.....	60
Article 4 : Suivi du temps de travail.....	60
Article 4 : Suivi du temps de travail.....	60
Article 5 : Temps partiel.....	60
Article 6 : Encadrement.....	61
Article 7 : Cadre défensif.....	61
Chapitre III : Aménagement conventionnel du temps de travail.....	61
Article 1er : Dispositions générales.....	61
Article 1er : Dispositions générales.....	62
Article 1er : Dispositions générales.....	62
Article 2 : Aménagement et réduction du temps de travail.....	62
Article 2 : Aménagement et réduction du temps de travail.....	64
Article 2 : Aménagement et réduction du temps de travail.....	64
Article 3 : Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés.....	66
Article 3 : Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés.....	67
Article 3 : Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés.....	68
Chapitre III : Durée, date d'entrée en vigueur, dépôt et suivi de l'accord.....	69
Accord relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, Préambule	
Accord du 7 novembre 2000.....	70
TITRE Ier : Organisation des collectes.....	70
article 1 Formation en alternance.....	70
article 2 Plan de formation.....	71
article 3 Capital temps de formation.....	71
article 4 Date d'entrée en vigueur.....	73
TITRE II : Dispositions diverses.....	73
TITRE III : Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein du collecteur.....	74
article 1.....	74
article 2.....	74

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Compte épargne-temps Accord du 11 janvier 2002.....	75
Champ d'application.....	76
Article 1.....	76
Cadre juridique.....	76
Article 2.....	76
Durée de l'accord.....	76
Article 3.....	76
Interprétation de l'accord.....	76
Article 4.....	76
Ouverture et tenue du compte.....	76
Article 5.....	76
Alimentation du compte.....	77
Article 6.....	77
Procédure de demande de congé.....	77
Article 7.....	77
Utilisation du compte.....	78
Article 8.....	78
Situation du salarié pendant le congé.....	79
Article 9.....	79
Statut du salarié en congé.....	79
Article 10.....	79
Fin du congé.....	79
Article 11.....	79
Cessation du compte épargne-temps.....	79
Article 12.....	79
Renonciation au CET - Liquidation financière.....	80
Article 13.....	80
Transmission du compte.....	80
Article 14.....	80
Application.....	80
Article 15.....	80
Retraite Avenant n° 33 du 14 juin 2004.....	81
Plan d'épargne interentreprises FFCA Accord du 18 juin 2003.....	81
Objet.....	81
Article 1.....	81
Bénéficiaires.....	81
Article 2.....	81
Information des bénéficiaires.....	81
Article 3.....	81
Choix des organismes gestionnaires.....	82
Article 4.....	82
Comité de suivi paritaire.....	82
Article 5.....	82
Durée de l'accord - Dénonciation.....	83
Article 6.....	83
Annexe à l'accord du PEI FCCA - Règlement du plan d'épargne interentreprises froid, cuisine, conditionnement d'air	
Annexe du 18 juin 2003.....	83
Création - Cadre juridique.....	83
Article 1.....	83
Champ d'application.....	83
Article 2.....	83
Objet.....	83
Article 3.....	84
Personnel bénéficiaire - Adhésion.....	84
Article 4.....	84
Départ définitif de l'entreprise.....	84
Article 5.....	84
Alimentation du PEI FCCA.....	85
Article 6.....	85
Versement des sommes au plan - Capitalisation des revenus.....	85
Article 7.....	85

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés.....	85
Article 8.....	85
Versements volontaires des salariés.....	87
Article 9.....	87
Versement des primes d'intéressement.....	87
Article 10.....	87
Transfert des avoirs entre plans d'épargne.....	87
Article 11.....	87
Plafond de versement.....	87
Article 12.....	87
Contribution de l'entreprise au plan - Abondement.....	88
Article 13.....	88
Frais de tenue de compte.....	88
Article 14.....	88
Teneur de registre et teneur de comptes conservateurs de parts.....	89
Article 15.....	89
Modalités de gestion des droits attribués aux salariés.....	89
Article 16.....	89
Indisponibilité des droits.....	89
Article 17.....	89
Conseils de surveillance.....	91
Article 18.....	91
Information des salariés.....	92
Article 19.....	92
Litiges.....	92
Article 20.....	92
Durée et modification.....	92
Article 21.....	92
Publicité.....	92
Article 22.....	92
Convention de tarification.....	93
Temps de trajet domicile-lieu d'intervention Délibération du 23 mars 2004.....	94
Formation professionnelle Accord du 7 décembre 2004.....	94
Préambule.....	94
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	95
Article 1.....	95
Entretien professionnel.....	95
Article 2.....	95
Le passeport formation.....	95
Article 3.....	96
Le bilan de compétences.....	96
Article 4.....	96
La validation des acquis de l'expérience.....	97
Article 5.....	97
Le plan de formation.....	97
Article 6.....	97
Le droit individuel à la formation (DIF).....	97
Article 7.....	98
Contrats de professionnalisation.....	100
Article 8.....	100
Périodes de professionnalisation.....	101
Article 9.....	101
Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation.....	102
Article 10.....	102
Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé.....	103
Article 11.....	103
Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés.....	103
Article 12.....	103
Dispositions financières relatives aux entreprises employant 10 salariés ou plus.....	104
Article 13.....	104
Opposabilité.....	105

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Article 14.....	105
Extension.....	105
Article 15.....	105
Annexe définissant les actions prioritaires de formation de la branche professionnelle.....	105
Conditions d'application de l'avenant n° 34 Avenant n° 35 du 17 mai 2005.....	106
Conditions d'application de l'avenant n° 33 " Retraite " Avenant n° 36 du 17 mai 2005.....	107
Délibération de la CPNI sur l'application d'un accord relatif au compte épargne-temps Délibération du 8 juin 2005.....	107
Régime de prévoyance et contingent annuel d'heures supplémentaires Avenants n° 38 et 39 du 27 mars 2006.....	107
Objet.....	108
Article 1er.....	108
Champ d'application.....	108
Article 2.....	108
Participants.....	108
Article 3.....	108
Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts.....	109
Article 4.....	109
Risques couverts.....	109
Article 5.....	109
Cotisations.....	112
Article 6.....	112
Garanties complémentaires pour les cadres.....	113
Article 7.....	113
Organismes assureurs et gestionnaires.....	113
Article 8.....	113
Clause de révision.....	116
Article 9.....	116
Durée.....	117
Article 10.....	117
Date d'effet.....	117
Article 11.....	117
Dépôt.....	117
Article 12.....	117
Adhésion par lettre du 14 février 2008 de La Planète verte à la convention collective.....	117
Avenant n° 1 du 22 janvier 2008 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance.....	117
Préambule.....	117
Article 1.....	118
Article 2.....	118
Article 3.....	118
Article 4.....	118
Avenant n° 42 du 22 janvier 2008 relatif au remboursement des frais des salariés mandatés.....	119
Article 1.....	119
Article 2.....	119
Avenant n° 43 du 16 juin 2008 relatif aux heures choisies.....	119
Article 1.....	119
Article 2.....	119
Article 3.....	120
Article 4.....	120
Article 5.....	120
Article 6.....	120
Article 7.....	120
Avenant n° 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres.....	120
Annexe.....	126
Avenant n° 49 du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	127
Préambule.....	127
Champ d'application.....	127
Article 1.....	127
TITRE Ier DOMAINES D'ACTIONS RETENUS.....	128
Chapitre Ier L'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité.....	128
Aménagement de la durée de travail en fonction des rythmes individuels.....	128
Article 2.....	128
Aménagement des postes de travail.....	128

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Article 3.....	128
Chapitre II Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	128
Bilan de compétences.....	128
Article 4.....	128
Utilisation anticipée du droit individuel à la formation (DIF).....	129
Article 5.....	129
Entretien de deuxième partie de carrière.....	129
Article 6.....	129
Accès à la formation.....	129
Article 7.....	129
Chapitre III Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.....	129
Organisation du tutorat.....	130
Article 8.....	130
Formation des tuteurs.....	130
Article 9.....	130
Missions du tuteur.....	130
Article 10.....	130
TITRE II OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS.....	131
Suivi de l'accord.....	131
Article 11.....	131
Durée et entrée en vigueur de l'accord.....	131
Article 12.....	131
Avenant n° 47 du 18 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	131
Préambule.....	131
I. - Etat de la branche.....	132
Données brutes.....	132
Article 1.....	132
Analyses.....	132
Article 2.....	132
II. - Mesures d'orientation et d'accompagnement pour promouvoir l'égalité hommes femmes.....	133
Salaire.....	133
Article 3.....	133
Parcours professionnel. * Evolution de carrière.....	133
Article 4.....	133
Formation professionnelle.....	134
Article 5.....	134
Conciliation vie professionnelle-vie personnelle du salarié.....	134
Article 6.....	134
Champ d'application.....	135
Article 7.....	135
Durée.....	135
Article 8.....	135
Révision de l'accord.....	135
Article 9.....	135
Notification. * Dépôt. * Extension.....	135
Article 10.....	135
Entrée en vigueur.....	135
Article 11.....	135
Avenant n° 48 du 18 novembre 2009 relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation.....	136
Préambule.....	136
Mise en place d'une provision d'égalisation.....	136
Article 1.....	136
Fonctionnement de la provision.....	136
Article 2.....	136
Devenir de la provision d'égalisation en cas de changement d'assureur.....	136
Article 3.....	136
Date d'effet.....	136
Article 4.....	136
Durée. * Dépôt.....	137
Article 5.....	137
Avenant n° 50 du 15 décembre 2009 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaire.....	137

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Préambule.....	137
Article 1.....	137
Article 2.....	137
Article 3.....	138
Avenant n° 52 du 30 juin 2010 relatif à la révision des classifications.....	138
Article 1er.....	138
Section 3.....	142
Article 2.....	146
Article 3.....	146
Article 4.....	146
Avenant n° 53 du 7 février 2011 relatif à la période d'essai.....	146
Article 1er.....	146
Article 2.....	147
Article 3.....	147
Article 4.....	147
Article 5.....	147
Accord du 7 février 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs.....	147
Préambule.....	147
Article 1er.....	148
Article 2.....	148
Article 3.....	149
Article 4.....	149
Article 5.....	149
Article 6.....	149
Article 7.....	149
Article 8.....	150
Article 9.....	150
Article 10.....	151
Article 11.....	151
Article 12.....	151
Article 13.....	151
Article 14.....	152
Avenant n° 54 du 24 février 2011 relatif au forfait annuel jours.....	152
Article 1er.....	152
Article 2.....	152
Article 3.....	152
Article 4.....	152
Article 5.....	152
SALAIRES Avenant n° 29 du 1 juillet 2002.....	153
Salaires et valeur du point au 1er juillet 2002.....	153
Salaires Avenant n° 40 du 12 juillet 2006.....	154
Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2006.....	154
Avenant n° 41 du 4 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er juillet 2007.....	155
Article 1.....	155
Article 2.....	155
Article 3.....	155
Article 4.....	155
Article 5.....	156
Annexe.....	156
Article Annexe.....	156
Avenant n° 44 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima, aux primes d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte.....	156
Article 1.....	157
Article 2.....	157
Article 3.....	157
Article 4.....	157
Article 5.....	157
Avenant n° 46 du 30 juin 2009 relatif aux salaires et aux primes.....	158
Article 1.....	158
Article 2.....	158
Article 3.....	158
Article 4.....	158

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Article 5.....	159
Article 6.....	159
Annexe.....	159
Avenant n° 51 du 15 avril 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010.....	160
Article 1er.....	160
Article 2.....	160
Article 3.....	160
Article 4.....	160
Article 5.....	160
Article 6.....	160
Arrêté portant extension de la 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. JORF 12 août.....	162
Article 1, 2, 3.....	162
Arrêté 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. JORF 5 août 1988.....	163
Article 1.....	163
Arrêté 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. JORF 22 juin 1989.....	163
Article 1.....	163
Arrêté 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. JORF 2 mai 1990.....	164
Article 1.....	164
Arrêté 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. JORF 26 juillet 1990.....	164
Article 1.....	164
Arrêté 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. JORF 9 mars 1991.....	164
Article 1.....	164
Arrêté 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. JORF 8 mai 1991.....	164
Article 1.....	165
Arrêté portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique. JORF 30 juill.....	165
Article 1.....	165
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique. JORF 5 novem.....	165
Article 1.....	165
Arrêté 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. JORF 24 janvier 1992.....	165
Article 1.....	165
Arrêté 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. JORF 9 février 1993.....	166
Article 1.....	166
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. JORF 24 ju.....	166
Article 1.....	166
Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. JORF 24 juin 1994.....	166

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Article 1.....	166
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 21 mars 1995.....	167
Article 1, 2, 3.....	167
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 23 avril 1995.....	167
Article 1, 2, 3.....	167
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 21 février 1996.....	167
Article 1, 2, 3.....	168
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 29 octobre 1996.....	168
Article 1, 2, 3.....	168
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 16 avril 1997.....	168
Article 1, 2, 3.....	169
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 29 avril 1998.....	169
Article 1, 2, 3.....	169
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 6 février 1999.....	169
Article 1, 2, 3.....	169
Arrêté portant extension d'accords conclus dans la cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. JORF 23 no.....	170
Article 1, 2, 3.....	170
Arrêté 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 et frigorifique. JORF 22 décembre 1999.....	171
Article 1, 2, 3.....	171
Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et fr.....	172
Article 1, 2, 3.....	172
Arrêté modifiant un arrêté 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.....	172
Article 1, 2, 3.....	173
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.....	173
Article 1, 2, 3.....	173
Article 1, 2, 3.....	174
Arrêté 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. JORF 20 avril 2002.....	174
Article 1, 2, 3.....	174
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.....	175
Article 1, 2, 3.....	175
Arrêté 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. JORF 5 novembre 200.....	175

TABLE DE MATIERES - CC numéro 3023

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Article 1, 2, 3.....	175
Arrêté 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 19.....	176
Article 1, 2, 3.....	176
Arrêté 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 25.....	176
Article 1, 2, 3.....	176
Arrêté 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 26.....	177
Article 1, 2, 3.....	177
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes e.....	177
Article 1, 2, 3.....	177
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (.....	178
Article 1, 2, 3.....	178
Article 1, 2, 3.....	179
Arrêté 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 7 a.....	179
Article 1, 2, 3.....	180
Arrêté 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 23 a.....	180
Article 1, 2, 3.....	180
Arrêté 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 17 d.....	180
Article 1, 2, 3.....	181
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (.....	181
Article 1, 2, 3.....	181
Les derniers textes.....	182

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

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. Etendue par arrêté du 3 août 1987 JORF 12 ao

Chapitre Ier : Application de la convention collective

Objet.

Article 1-1

En vigueur étendu

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, personnel de maîtrise et cadres).

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

La convention collective s'applique également aux salariés dont les spécialités professionnelles ne ressortissent pas directement 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

Le champ d'application de la convention vise, pour l'ensemble du territoire national, l'activité principale " installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéraulique, 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 celle définie ci-dessus et qui appartiennent à une entreprise régie par une autre convention collective peuvent continuer à appliquer celle-ci.

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

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

Article 1-2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 17 du 28 juin 1995 BO conventions collectives 95-41.

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

Toutefois, les établissements dont l'activité principale est celle définie ci-dessus et qui appartiennent à une entreprise régie par une

autre convention collective peuvent continuer à appliquer celle-ci.

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

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

Durée, dénonciation, révision

Article 1-3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de un an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée de un an au minimum. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de trois mois. Pendant la durée de ce préavis les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation (1).

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, cette demande accompagnée de la proposition de révision souhaitée devra être mise à l'ordre du jour de la réunion paritaire la plus proche.

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

Avantages acquis

Article 1-4

En vigueur étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Interprétation de la convention

Article 1-5

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants chefs d'entreprise et salariés désignés par les signataires de la convention. De préférence, ses membres seront choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration des textes.

La commission se réunira dans la quinzaine qui suivra la demande de la partie la plus diligente adressée aux autres signataires et fera connaître sa réponse dans le délai maximum de un mois. Les précisions apportées seront communiquées aux organisations signataires et au bureau des conventions collectives du ministère du travail.

Commissions paritaires

Article 1-6

En vigueur étendu

Les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire de chefs d'entreprise et de salariés pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes recevront, sur justification, leur salaire pour le temps passé comme s'ils avaient travaillé.

Ils seront tenus d'informer huit jours à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles) leurs chefs d'entreprise de leur participation à ces commissions.

Les parties prendront éventuellement toutes mesures complémentaires pour faire face au surcroît d'heures de travail (transport et déplacement) que ces réunions paritaires pourraient provoquer. En outre, elles s'efforceront de trouver des mesures satisfaisantes en ce qui concerne les frais de déplacement qu'elles entraînent.

Conciliation

Article 1-7

En vigueur étendu

Les différends individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire professionnelle 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.

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.

Article 1-7

En vigueur non étendu

Les différends individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire professionnelle 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.

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

Dispositions diverses

Article 1-8

En vigueur étendu

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

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

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues et intéressant les signataires pourront faire 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 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

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

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute 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 qui suivra sa notification à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et sera signifiée aux parties signataires.

Information du personnel

Article 1-9

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 135-7, L. 135-8, R. 135-1, le chef d'entreprise procurera un exemplaire de la présente convention au comité d'entreprise, aux représentants du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux, de même que tous avenants. Un avis indiquant l'extension de ladite 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.

Extension

Article 1-10

En vigueur étendu

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

Liberté d'opinion

Article 2-1

En vigueur étendu

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 prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la 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 secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 2-2

En vigueur étendu

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

Droit syndical

Article 2-3

En vigueur étendu

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

Réunions syndicales

Article 2-4

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence pourront aussi 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 professionnelle 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

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 devront en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

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

Article 2-5

En vigueur non étendu

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 devront en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. [*De son côté, le chef d'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale*] (1).

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 3 août 1987.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 3 août 1987.

Comité d'entreprise

Article 2-6

En vigueur étendu

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 subvention pour les oeuvres sociales gérées par ce comité fixée au minimum à 0,60 p. 100 du montant de la masse salariale brute, ainsi qu'une subvention 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.

Préparation des élections

Article 2-7

En vigueur étendu

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 principes généraux du droit électoral et suivant les 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 partenaires dans le cadre du protocole d'accord au sein de l'entreprise.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin seront 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 cette liste devront 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, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

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

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence (1).

Toutes dispositions pratiques seront prises pour assurer et faire respecter le secret du vote et du scrutin.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

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

Droit d'expression des salariés

Article 2-8

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ; cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise

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

Embauchage

Article 3-1

En vigueur étendu

L'embauchage s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, les chefs d'entreprise faisant notamment connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de l'agence nationale pour l'emploi. Ils pourront à toute époque recourir à l'embauchage direct.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, en priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas aux ouvriers et collaborateurs déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi.

Tout embauchage donnera lieu à une visite médicale, le contrat de travail ne deviendra en outre définitif qu'après déclaration d'aptitude qui devra obligatoirement être notifiée avant la fin de la période d'essai.

Chaque engagement sera confirmé, avant la prise de fonctions, par une lettre identifiée stipulant :

- date d'entrée ;
- fonctions ;
- coefficient ;
- lieu et horaire de travail ;
- éléments et montant de la rémunération réelle avec indication de la base mensuelle, 169 heures, si l'horaire de l'entreprise est supérieur à 39 heures hebdomadaires ;
- indication des avantages annexes, le cas échéant ;
- durée de la période d'essai réciproque ;
- indication de la convention collective à laquelle le salarié est soumis ;
- conditions particulières, le cas échéant.

Période d'essai

Article 3-2

En vigueur étendu

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

- 1 mois pour les niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés des niveaux III et IV ;
- 3 mois pour les salariés de niveau V ;
- 4 mois pour les salariés des niveaux VI et VII.

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 :

- 1 mois pour les niveaux I ou II ;
- 2 mois pour les niveaux III, IV, VI ;
- 3 mois pour le niveau V ;
- 4 mois pour le niveau VII.

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.

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

Emplois

Article 3-3

En vigueur étendu

Le personnel visé par la présente convention est réparti entre les emplois figurant au chapitre XI.

Salaires

Article 3-4

En vigueur étendu

Les salaires minima correspondants font l'objet d'accords paritaires et sont fixés par avenant.

Une commission nationale mixte paritaire se réunira deux fois par an, tous les six mois, pour étudier l'évolution des salaires, l'une de ces réunions étant de plus consacrée à l'examen de la situation économique et sociale dans la branche au sens de l'article L. 132-12, 2e alinéa, du code du travail.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L. 132-2), le chef d'entreprise engage chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (L. 132-27).

Le personnel est payé une fois par mois. Il aura la possibilité d'obtenir des acomptes correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Conformément aux lois et règlements en vigueur, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Les salaires minima garantis et la classification prévus à la présente convention collective tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, toutes les conditions nécessaires d'hygiène et de sécurité ayant été prises, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions demeurant malgré tout particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des salariés qui les exécutent.

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

- conditions de travail particulièrement pénibles, etc. ;
- risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque entreprise, après consultation des représentants du personnel, compte tenu des installations

matérielles existantes.

Ancienneté

Article 3-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

Prime d'ancienneté

Article 3-6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 24 du 16 juin 1999 BO conventions collectives 99-28 étendu par arrêté du 17 novembre 1999 JORF 23 novembre 1999.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par une valeur fixée à la date d'entrée du présent accord à 31,78 F. En cas de temps partiel, cette base est établie au prorata du temps de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté. Sur la base ainsi établie, la prime est égale à un pourcentage fixé à :

- 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.

Travail des jeunes

Article 3-7

En vigueur étendu

Conformément à l'article 1-1 de la présente convention, les conditions particulières de travail des jeunes sont soumises aux dispositions légales en vigueur. Il est expressément rappelé que les jeunes salariés sont sous 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.

Abattements d'âge pour les jeunes salariés

Article 3-8

En vigueur étendu

Pour le personnel de moins de dix-huit ans, les salaires peuvent supporter les abattements d'âge suivants :

- de seize à dix-sept ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé : 20 p. 100 du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 p. 100 ;

- de dix-sept à dix-huit ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé : 10 p. 100 du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 p. 100.

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

Changement de fonctions

Article 3-9

En vigueur étendu

Lorsqu'il y a 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 acceptation 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) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-6, L122-14 et suivants du code du travail.

Modification de la situation personnelle du salarié

Article 3-10

En vigueur étendu

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 pièces justificatives à l'appui.

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.

Article 3-11

En vigueur étendu

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

Emploi des handicapés.

Article 3-12

En vigueur étendu

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

Emploi de personnel temporaire

Article 3-13

En vigueur étendu

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.

Chapitre IV : Durée du travail

Heures supplémentaires et repos compensateur

Article 4-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 39 du 27 mars 2006 BO conventions collectives 2006-18 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

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. Contingent annuel

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 rendues inévitables par les nécessités du service ne pourront 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. Repos de remplacement

Sans préjudice de la législation sur le repos compensateur légal visé à l'article 4.1.4 ci-après et par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir après consultation des salariés concernés de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré conformément aux dispositions légales.

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

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos ;
- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

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

Le repos de remplacement 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 plus favorable ;

- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié, à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de deux semaines.

4.1.4. Repos compensateur obligatoire

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine, dans la limite du contingent d'heures supplémentaires libre fixé à l'article 4.1.2, ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif et sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail, chaque heure supplémentaire effectuée dans l'année au-delà du contingent autorisé tel que fixé par l'article 4.1.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 % pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés, et 100 % pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Ce repos doit obligatoirement être pris par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an.

Service d'astreinte

Article 4-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 2 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et reste à la disposition de l'employeur en dehors de son lieu de travail pour satisfaire une éventuelle demande d'intervention sur une installation intérieure ou extérieure à l'entreprise tout en pouvant vaquer à des occupations personnelles.

L'astreinte n'est pas décomptée comme du temps de travail effectif.

L'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 0,15 fois la valeur du point en vigueur pour chaque heure d'astreinte sans pouvoir être inférieure à la valeur correspondant à 12 heures d'astreinte.

Les heures passées, le cas échéant, en intervention sont rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et constituent du travail effectif.

Ancien article 4.3.

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Article 4-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 3 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

Lorsque les salariés sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour) par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 21 heures le soir et 6 heures le matin donnent lieu aux majorations légales éventuelles pour heures supplémentaires et à un repos de 50 % à prendre dans un délai raisonnable ou à une majoration exceptionnelle de 50 % du taux horaire de base.

En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure payé est accordé pour le casse-croûte.

Lorsque les salariés sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié, les heures de travail effectuées sont majorées dans des conditions identiques.

Toutefois, les heures de travail effectuées de nuit les dimanches et les jours fériés (entre 0 heure et 6 heures le matin et entre 21 heures et 24 heures le soir) ouvrent droit à une majoration exceptionnelle complémentaire au travail de nuit de 10 % du salaire de base du salarié.

Ancien article 4.4.

Jours fériés

Article 4-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 4 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

Les jours fériés sont chômés dans la limite de 10 jours par an sans que cela entraîne de baisse de rémunération. Les jours fériés travaillés sont payés dans les conditions prévues par la loi pour la journée du 1er Mai.

Les jours fériés payés et non travaillés ne sont pas décomptés dans le temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires à l'exception du 1er Mai.

Ancien article 4.5. NOTA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Congés annuels

Article 4-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 5 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

La durée des congés annuels est fixée à trente jours ouvrables pour les salariés ayant une année de travail effectif ou assimilé dans l'entreprise au cours de la période légale de référence.

L'indemnité correspondante est égale au dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence. Elle ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il devra notamment être tenu compte du salaire atteint pendant la période précédant le congé et la durée effective du travail.

a) Pour le personnel n'ayant pas une année de présence au 1er juin, ou n'ayant pas travaillé de manière continue pendant la période de référence (1er juin - 31 mai), le congé est calculé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de présence ou assimilé.

b) La période légale du congé principal annuel va du 1er mai au 31 octobre. Les dates de fermeture ou de départ sont communiquées aux intéressés avant le 1er mars de chaque année.

c) Hors le cas de fermeture de l'établissement, le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par le chef d'entreprise avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par le chef d'entreprise sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus et au plus de vingt-quatre jours compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Si le fractionnement du congé principal des vingt-quatre jours est à l'initiative du chef d'entreprise, il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

d) A l'intérieur de la période des congés ci-dessus déterminée, l'ordre de départ est fixé par le chef d'entreprise après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service dans l'entreprise. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

e) Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à deux jours ouvrables de congé supplémentaire en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés.

f) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, d'instruction syndicale, de réunions syndicales, les périodes militaires obligatoires, la maladie et les accidents du travail dûment constatés, les congés de maternité, les permissions exceptionnelles de courte durée définies à l'article 4-7 accordées au cours de l'année, ainsi que celles prévues par les lois et règlements en vigueur, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des droits au congés annuels.

Toutefois, le total des absences au titre de la maladie ne doit pas dépasser trois mois.

g) Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

h) Si un des jours fériés convenus à l'article 4-5 tombe un jour ouvrable pendant la période du congé, le droit est prolongé d'autant et ce jour sera payé en plus du congé payé.

i) Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, c'est-à-dire vivant au foyer et âgé de moins de quinze 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 seront accordés aux salariés sur les bases suivantes :

- un jour de congé supplémentaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux jours de congé supplémentaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois jours de congé supplémentaire après trente ans d'ancienneté.

Ancien article 4.6.

Congés payés spéciaux de courte durée

Article 4-6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 6 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur cinq jours. Cette durée sera portée à cinq jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur cinq jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accordée à ladite période de congé de l'intéressé ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : quatre jours ouvrables ;
- décès d'un descendant (autre que l'enfant) ou d'un ascendant, ainsi que des beaux-parents : trois jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une soeur, ainsi que d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : deux jours ouvrables ;
- stage de présélection militaire : jusqu'à concurrence de trois jours ouvrables.

A ces jours de congés pour événements familiaux prévus par la convention collective, s'ajoute le congé de naissance ou d'adoption prévu par la loi et payé suivant les dispositions légales. Ce congé peut être fractionné.

Ancien article 4.7.

Chapitre V : Déplacements

Frais de déplacement

Article 5-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge du chef d'entreprise.

Pour tout repas pris à l'extérieur du fait d'un déplacement par nécessité de service, le salarié sera remboursé sous forme d'une indemnité forfaitaire ou sur justificatif dans les limites prévues par la législation en vigueur ou suivant les modalités habituelles de l'entreprise.

En ce qui concerne les longs déplacements, les frais de repas et de logement seront payés directement par l'entreprise à l'établissement retenu par elle ou remboursés sur justification ou par forfait dans les limites prévues par la réglementation en vigueur ou suivant les modalités habituelles de l'entreprise.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger, un accord préalable entre le salarié et le chef d'entreprise précisera ces conditions.

En cas de déplacement dans un territoire où ne s'applique pas une législation de sécurité sociale et lorsque ce déplacement doit excéder la durée pendant laquelle l'intéressé reste couvert par la législation française, le chef d'entreprise devra prévoir des garanties suffisantes concernant les risques maladies, accidents ou décès.

Pour un déplacement de plus de cinq jours ouvrables, le salarié devra être informé dans un délai qui ne soit pas inférieur à trois jours ouvrables.

Trajets

Article 5-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 24 du 16 juin 1999 BO conventions collectives 99-28 étendu par arrêté du 17 novembre 1999 JORF 23 novembre 1999.

- le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, et inversement, n'est pas considéré comme du temps de travail et ne donne pas lieu à indemnisation ;

- le temps de trajet entre l'entreprise ou l'établissement de rattachement et le lieu d'intervention, et inversement, est considéré comme du temps de travail effectif ;

- le temps de trajet entre deux lieux d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif ;

- le temps de trajet entre le domicile et un lieu d'intervention, et inversement, sans passage à l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, au-delà de 45 minutes par trajet, il est indemnisé sur la base du salaire horaire réel.

Les frais réellement engagés à la charge de l'entreprise sont payés après présentation éventuelle d'un bordereau justificatif tenant compte des moyens de transport les mieux appropriés et les plus économiques.

En cas de déplacement de nuit, le paiement de la couchette sera à la charge du chef d'entreprise. Une avance pour frais de déplacement sera faite à ceux qui en feront la demande.

S'il est fait usage, avec autorisation expresse du chef d'entreprise, de véhicules personnels, le remboursement des frais de transport s'effectue sous forme d'indemnités kilométriques. Le taux de ces indemnités seront au moins conformes à ceux obtenus dans le barème des prix de revient kilométriques publié au Bulletin officiel de la Direction générale des impôts.

Chapitre VI : Maladie, accidents, prévoyance

Absences pour maladie ou accident

Article 6-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

Tout absence doit être justifiée dans le délai de trois jours, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ce délai autorise 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 sera dans l'obligation de remplacer définitivement un salarié absent pour maladie ou accident, il devra respecter la procédure légale de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le chef d'entreprise devra verser au salarié, dont le contrat aura été rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai-congé.

Il percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions prévues à la présente convention si la cause de cette résiliation est indépendante de la maladie ou de l'accident.

L'employeur a la possibilité de faire contre-visiter par un médecin de son choix le salarié qui bénéficiera des prestations du régime de prévoyance pendant son indisponibilité. L'intéressé sera informé de cette contre-visite et pourra la refuser. Mais il perdra alors automatiquement son droit aux prestations ci-dessous définies.

Maintien de salaire.

Article 6-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 38 du 27 mars 2006 BO conventions collectives 2006-18 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

(1) 1. Principe général

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 1er jour d'arrêt de travail.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie ou accident, qu'ils soient professionnels ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la double condition :

- 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 maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt doit conduire ce dernier à verser au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue 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 complets 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 soumis à charges.

En cas de période de référence incomplète, le maintien de salaire s'effectuera sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

L'employeur assurera le maintien de salaire au salarié pour la période du 1er au 3e jour d'arrêt.

Dès la remise par le salarié du bordereau de versement de ses indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur régularisera le maintien de salaire pour la période du 4e au 45e jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera directement le maintien de salaire au salarié dès le 1er 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 journalières nettes de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la date de prescription 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 prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de maintien de salaire effectuée par l'employeur sera réduite à due concurrence, soit diminuée de 50 % à compter du 4e 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 contestation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutirait à un versement complet des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément employeur sera régularisé.

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

A compter du 16e jour d'arrêt continu, l'organisme assureur et gestionnaire de prévoyance rembourse à l'employeur une période d'arrêt de travail dans la limite de 30 jours consécutifs maximum, comme suit :

L'organisme de prévoyance organise le remboursement à l'employeur d'une partie de son obligation de maintien de salaire lorsqu'un salarié est en arrêt de travail suite à maladie ou accident, professionnels ou non, dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Ce remboursement à l'employeur est accordé à compter du 16e jour d'arrêt de travail continu indemnisé par l'employeur, quelle qu'en soit la cause. Il cesse dès que s'arrête cette même obligation de maintien de salaire par l'employeur, et au plus tard au 45e jour après la date de début de l'arrêt.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

Prévoyance.

Article 6-3

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 38 du 27 mars 2006 BO conventions collectives 2006-18 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

Lorsqu'un arrêt de travail est supérieur à 45 jours, les modalités d'indemnisation par les organismes de prévoyance sont celles définies par le régime de prévoyance prévu à la présente convention collective nationale et couvrant les prestations suivantes :

- incapacité temporaire, maternité, paternité, adoption ;
- invalidité ;
- incapacité permanente ;
- décès : capital et rente éducation.

Chapitre VII : Retraite

Départ en retraite

Article 7-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 33 du 14 juin 2004 BO conventions collectives 2004-29 étendu par arrêté du 13 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

1. Mise à la retraite avant 60 ans

a) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié pour lequel l'âge minimum fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation ;

- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion, avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail ;
- éviter un licenciement au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

b) Délai de prévenance :

Il sera de 3 mois.

La notification de ce délai en sera faite par lettre remise avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

c) Indemnité de mise à la 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 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

En aucun cas, le montant de cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 7 mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même assiette de rémunération que l'indemnité de licenciement.

2. Mise à la retraite entre 60 et 65 ans

a) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du même code et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion, avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail ;
- éviter un licenciement au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention de départ du salarié mis à la retraite sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

b) Délai de prévenance :

Il sera de 3 mois.

La notification de ce délai en sera faite par lettre remise avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

c) Indemnité de mise à la 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 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

En aucun cas, le montant de cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 7 mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même assiette de rémunération que l'indemnité de licenciement.

3. 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 prévenance :

Il sera de 1 mois minimum.

La notification de ce délai en sera faite par lettre remise avec décharge ou à défaut par lettre recommandée.

c) Allocation :

Le salarié qui a au moins 10 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 :

- 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- 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.

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

Retraite complémentaire

Article 7-2

En vigueur étendu

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 p. 100 (60 p. 100 d'employeurs, 40 p. 100 de salariés), étant entendu que la possibilité existe au sein des entreprises de négocier un taux différent.

Chapitre VIII : Questions diverses

Obligations militaires

Article 8-1

En vigueur étendu

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 suspendu 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 reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par 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) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-19 du code du travail.

Maternité

Article 8-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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 appointements nets, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

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

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 8-3

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

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

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

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

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

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs et accessoires 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 stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission.

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent remplir 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 charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Article 8-3

En vigueur non étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

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

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

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

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

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs et accessoires 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 stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. [*Cette formation peut être :

-soit proposée par l'employeur. Elle est alors assurée par un organisme agréé ou tout autre formateur extérieur ou non à l'entreprise.

Elle fait l'objet d'une consultation dans le cadre du plan de formation. Le coût du maintien de salaire et des charges sociales ainsi que les différents frais inhérents à cette formation s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue :

-soit proposée par les représentants du personnel désignés pour la première fois au CHSCT, à raison de :

-deux bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés ;

-trois bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 200 salariés*] (1).

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent remplir 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 charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

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

(1) Sont exclus de l'extension par arrêté du 3 août 1987 :

la deuxième phrase (y compris les deux tirets la composant) du 13ème alinéa de l'article 8-3.

Apprentissage et formation

Article 8-4

En vigueur étendu

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

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

En outre les parties signataires s'engagent à se rencontrer afin d'élaborer en commun, sous forme d'avenant à la convention collective, les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle dans la branche d'activité.

Nota : Voir rubrique "Formation professionnelle".

Chapitre IX : Rupture du contrat

Délai-congé

Article 9-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

A l'issue de la période d'essai et hors le cas de faute grave ou lourde, le délai-congé réciproque est de :

- un mois pour les salariés classés aux niveaux 1-2 ;

- deux mois pour les salariés classés aux niveaux 3-4 ;

- trois mois pour les salariés classés aux niveaux 5-6-7.

Au-delà de deux ans d'ancienneté, 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 remplacement à la suite d'une

absence pour longue maladie une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai-congé.

Indemnité de congédiement

Article 9-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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 avantageux 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 constant tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

Recherche d'emploi

Article 9-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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, lorsque 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 correspondant 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 prorata 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.

Licenciement collectif

Article 9-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 étendu le 11 avril 1972 et des avenants 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 serait faite.

Chapitre X : Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Dispositions spécifiques applicables aux cadres

En vigueur étendu

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 sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

(1) Les dispositions introductives sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, qui dispose que la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Période d'essai

Article 10-1

En vigueur étendu

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.

Jeunes diplômés

Article 10-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position 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 constat qu'un jeune diplômé ne dispose pas a priori d'une expérience professionnelle suffisante pour être immédiatement opérationnel au sein de l'entreprise.

2. Classification

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

- 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 seront 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. Cet entretien annuel aura 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 position du tuteur et celle du salarié.

Modification du contrat de travail

Article 10-3

En vigueur étendu

Tout élément substantiel pouvant 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 lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

Congés payés supplémentaires

Article 10-4

En vigueur étendu

Cet article remplace 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 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 10-5

En vigueur étendu

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs horaires ne puissent être fixés d'une façon rigide ; ils correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les appointements des cadres peuvent être établis :

- soit comme pour les autres catégories à régime d'appointement mensuel en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
- soit par forfait ;
- ou sans référence horaire pour les cadres dirigeants de niveau VII.

En cas de travail ou de déplacement exceptionnel effectué à la demande de l'employeur et intervenant de nuit ou le dimanche, il sera accordé à l'intéressé :

- soit le règlement des majorations prévues à l'article 4. 3 de la convention collective pour travail de nuit ou travail dominical (soit une majoration de 50 % du taux horaire de base) ;
- soit un repos équivalent à cette majoration devant être pris dans les 12 mois qui suivent l'ouverture de son droit.

Forfaits Cadres

Article 10-6

En vigueur étendu

10. 6. 1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Les cadres intégrés peuvent se voir appliquer des forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

La catégorie des cadres intégrés regroupe certains cadres classés aux niveaux VI et VII de la grille de classification de la présente convention collective.

La nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif de l'entreprise.

Leur rémunération sera déterminée contractuellement, sans que le salaire forfaitaire puisse être inférieur au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires majorées. Le bulletin de paie mentionnera la nature (cadre de référence du forfait choisi) et le volume (nombre d'heures correspondant au forfait convenu).

10. 6. 2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10. 6. 2. 1. Cadres concernés

Les forfaits en heures sur une base annuelle concernent les cadres autonomes. La catégorie des cadres intermédiaires ou autonomes regroupe certains cadres relevant des niveaux VI et VII qui ne sont ni cadres dirigeants ni cadres intégrés.

Leur durée du travail ne suit aucun des horaires collectifs pratiqués dans l'entreprise. Ils sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :

1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services

après-vente, de montage ou de réparation, par exemple ;

2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaires leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché par l'établissement ;

3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

10. 6. 2. 2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1 900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les absences justifiées ne pouvant être récupérées seront prises en compte et ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

10. 6. 2. 3. Rémunération

La rémunération forfaitaire tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être, en tout état de cause, inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12. Il conviendra de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Si, en fin d'exercice, sous réserve du respect des maxima hebdomadaires, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps s'il existe.

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

10. 6. 3. Forfait en jours sur une base annuelle

Ces forfaits visent à rémunérer un salarié cadre sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence horaire.

10. 6. 3. 1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10. 6. 2. 1.

10. 6. 3. 2. Forfaits en jours

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est contractuellement défini est égal à 218 jours pour une année complète de travail.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

Le contrat de travail précise le quantum du forfait et les modalités de décompte du travail et de prise des jours de repos, conformément aux dispositions suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fois le forfait jours déterminé, la durée du travail doit être comptabilisée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées pour chaque salarié concerné.

Ce document peut être réalisé sur tout support, l'employeur ayant l'obligation de le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

Afin de respecter ce forfait et compte tenu du nombre de jours devant être travaillés sur chaque période annuelle, le salarié dispose d'un nombre de demi-journées ou de journées de repos calculé et indiqué avant que débute la période annuelle.

Pour obtenir ce nombre de journées ou de demi-journées de repos, il convient de déduire du nombre de jours sur l'année, le forfait convenu, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ainsi que les jours de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre.

Les journées ou demi-journées de repos dont dispose le salarié sont prises en continu ou séparément, compte tenu de son autonomie, et après information écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise et demande la prise d'un jour de repos au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties.

Lorsque le salarié n'a pu prendre la totalité de ses jours de repos pendant la période annuelle définie et que le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé, le salarié peut les reporter au cours des 3 premiers mois de l'année suivante. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. (1)

10. 6. 3. 3. Rémunération

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 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.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours convenu contractuellement dans le cadre du forfait annuel.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours en précisant ce nombre.

Le travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié n'est pas intégré dans la rémunération de base du salarié : la possibilité d'y recourir doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le salarié. Ce travail exceptionnel donnera lieu à une rémunération supplémentaire convenue entre l'employeur et le cadre.

10. 6. 3. 4. Rachat de jours

Le salarié peut volontairement renoncer à une partie de ses jours de repos, son employeur pouvant accepter ou non de les lui racheter. Cette renonciation doit être décidée annuellement d'un commun accord entre les parties en précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un 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 salaire 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 aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10. 6. 3. 5. Conditions de contrôle de l'application du forfait

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.

Le document distingue bien les jours de repos et les congés légaux ou conventionnels. Le bulletin 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 interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine

Les salariés relevant du forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (46 ou 48 heures) du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail (repos compensateur, modalités de contrôle de la durée journalière de travail).

Le contingent 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 sont applicables.

10. 6. 4. Encadrement sans référence horaire

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les concernant justifient que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires soulignent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés lesquels doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et rappellent le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en oeuvre 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 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 largement 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 contrat de travail ;

-salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

10. 6. 4. 2. Rémunération

Le salaire des personnels visés ci-dessus peut être fixé sans 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 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 identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est sans 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 quotidien et hebdomadaire 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) Le dernier paragraphe de l'article 10.6.3.2 relatif aux forfaits en jours est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a supprimé le report prévu à l'article L. 3121-49 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article 10-6

En vigueur non étendu

10. 6. 1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Les cadres intégrés peuvent se voir appliquer des forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

La catégorie des cadres intégrés regroupe certains cadres classés aux niveaux VI et VII de la grille de classification de la présente convention collective.

La nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif de l'entreprise.

Leur rémunération sera déterminée contractuellement, sans que le salaire forfaitaire puisse être inférieur au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires majorées. Le bulletin de paie mentionnera la nature (cadre de référence du forfait choisi) et le volume (nombre d'heures correspondant au forfait convenu).

10. 6. 2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10. 6. 2. 1. Cadres concernés

Les forfaits en heures sur une base annuelle concernent les cadres autonomes. La catégorie des cadres intermédiaires ou autonomes regroupe certains cadres relevant des niveaux VI et VII qui ne sont ni cadres dirigeants ni cadres intégrés.

Leur durée du travail ne suit aucun des horaires collectifs pratiqués dans l'entreprise. Ils sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :

1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de montage ou de réparation, par exemple ;
2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaires leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché par l'établissement ;
3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

10. 6. 2. 2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1 900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les absences justifiées ne pouvant être récupérées seront prises en compte et ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

10. 6. 2. 3. Rémunération

La rémunération forfaitaire tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être, en tout état de cause, inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12. Il conviendra de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Si, en fin d'exercice, sous réserve du respect des maxima hebdomadaires, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps s'il existe.

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

10. 6. 3. Forfait en jours sur une base annuelle

Ces forfaits visent à rémunérer un salarié cadre sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence horaire.

10. 6. 3. 1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10. 6. 2. 1.

10. 6. 3. 2. Forfaits en jours

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est contractuellement défini est égal à 218 jours pour une année complète de travail.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

Le contrat de travail précise le quantum du forfait et les modalités de décompte du travail et de prise des jours de repos, conformément aux dispositions suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fois le forfait jours déterminé, la durée du travail doit être comptabilisée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées pour chaque salarié concerné.

Ce document peut être réalisé sur tout support, l'employeur ayant l'obligation de le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

Afin de respecter ce forfait et compte tenu du nombre de jours devant être travaillés sur chaque période annuelle, le salarié dispose d'un nombre de demi-journées ou de journées de repos calculé et indiqué avant que débute la période annuelle.

Pour obtenir ce nombre de journées ou de demi-journées de repos, il convient de déduire du nombre de jours sur l'année, le forfait convenu, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ainsi que les jours de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre.

Les journées ou demi-journées de repos dont dispose le salarié sont prises en continu ou séparément, compte tenu de son autonomie, et après information écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise et demande la prise d'un jour de repos au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties.

Lorsque le salarié n'a pu prendre la totalité de ses jours de repos pendant la période annuelle définie et que le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé, le salarié peut les reporter au cours des 3 premiers mois de l'année suivante. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

10. 6. 3. 3. Rémunération

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 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.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

Pour les forfaits à 218 jours, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire de base réel mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Lorsque le forfait est inférieur à 218 jours, le salaire de base réel mensuel est divisé par le nombre moyen mensuel de jours convenu (contractuellement).

Le salaire de base réel mensuel correspondant à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet (hors prime, intéressement, treizième mois, etc.).

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours en précisant ce nombre.

Le travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié n'est pas intégré dans la rémunération de base du salarié : la possibilité d'y recourir doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le salarié. Ce travail exceptionnel donnera lieu à une rémunération supplémentaire convenue entre l'employeur et le cadre.

10. 6. 3. 4. Rachat de jours

Le salarié peut volontairement renoncer à une partie de ses jours de repos, son employeur pouvant accepter ou non de les lui racheter. Cette renonciation doit être décidée annuellement d'un commun accord entre les parties en précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un 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 salaire 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 aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10. 6. 3. 5. Conditions de contrôle de l'application du forfait

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.

Le document distingue bien les jours de repos et les congés légaux ou conventionnels. Le bulletin 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 interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine

Les salariés relevant du forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (46 ou 48 heures) du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail (repos compensateur, modalités de contrôle de la durée journalière de travail).

Le contingent 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 sont applicables.

10. 6. 4. Encadrement sans référence horaire

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les concernant justifient que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires soulignent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés lesquels doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et rappellent le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en oeuvre 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 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 largement 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 contrat de travail ;
- salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

10. 6. 4. 2. Rémunération

Le salaire des personnels visés ci-dessus peut être fixé sans 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 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 identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est sans 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 quotidien et hebdomadaire 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.

Déplacements

Article 10-7

En vigueur étendu

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 convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

Maladie prévoyance

Article 10-8

En vigueur étendu

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

Délai-congé

Article 10-9

En vigueur étendu

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

Indemnités de congédiement

Article 10-10

En vigueur étendu

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.

Reclassement

Article 10-11

En vigueur étendu

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 sein de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement 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 limite suivante :

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

Clause de non-concurrence

Article 10-12

En vigueur étendu

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise garde la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison 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 cadre au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprétée 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)

Prime d'ancienneté

Article 10-13

En vigueur étendu

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

Chapitre XI : Classifications

Section 1 : Définitions

En vigueur étendu

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

1. Certification (donnée objective)

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

- diplômes (éducation nationale) ;
 - titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
 - certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP),
- conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.

Il est rappelé qu'il existe 3 moyens permettant d'obtenir une certification :

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

2. Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

La compétence résulte de la combinaison de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de savoir comportementaux professionnels, mise en oeuvre pour réaliser une activité avec des moyens alloués et une autonomie définie.

Compétences transversales éventuelles :

Les activités peuvent mettre en oeuvre des compétences transversales à plusieurs métiers et fonctions telle l'autonomie, l'organisation du travail, la coordination d'activités. Ces compétences transversales peuvent de plus être développées quand la classification augmente.

3. Méthode de lecture

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

Un salarié employé à un poste correspondant à sa certification doit obligatoirement être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour la certification 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 concernant 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 partenaires sociaux conviennent de se revoir pour examiner les éventuels dysfonctionnements du présent accord dans un délai maximal de 2 ans.

Section 2 : Grille de classifications et postes

En vigueur étendu

Les postes de cette grille sont soit au genre masculin, soit au genre féminin, mais il est bien entendu que chaque intitulé de poste est valable aussi bien pour le personnel masculin que pour le personnel féminin.

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires. Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteur	Aide-comptable, employé (e) de bureau
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent techni que, comptable 1er degré, employé service achat
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1er degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1er degré,	Commercial

	plus expérimenté				tuyauteur brasseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant 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 classement dans les échelons tient compte : -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, gestionnaire de stock
	Le salarié possède et met en oeuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des comptes 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 frigoriste 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 classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en oeuvre 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 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 oeuvre	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 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré

V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en oeuvre 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 oeuvre		
	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 classement 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 oeuvre	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		A	500			

	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité			Le classement 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			

Section 3 : Grille de positionnement des principaux postes

En vigueur étendu

Il est rappelé à titre liminaire que la grille de positionnement des principaux postes n'est pas exhaustive et doit être mise en relation avec la grille des définitions générales des niveaux et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un poste classifié selon plusieurs degrés est fonction de la complexité des tâches accomplies, du niveau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience acquise sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau
II	A	195	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique	Comptable 1er degré, employé service achat
	C	210	Monteur dép. frigoriste 1er degré, monteur dép. cuisiniste 1er degré, tuyauteur braseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. frigoriste 2e degré, monteur dép. cuisiniste 2e degré, tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent technique BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chef d'équipe frigoriste 1er degré/suppléant, technicien d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	B	280	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire services 2e degré
	C	300			
V	A	320		Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré	

			Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier		
	B	340			
	C	365			
VI	-	370	Voir article X-2 de la convention collective nationale		
	-	375			
	-	380			
	A	390	Responsable travaux 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial	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

Article

En vigueur étendu

Toute personne ayant une certification et/ou une expérience différente ou supérieure au profil du poste proposé sera au minimum accueillie au seuil correspondant strictement aux caractéristiques du profil de poste qu'il exercera dans l'entreprise.

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Coeur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié sans certification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans certification 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 certification 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 certification en rapport au poste proposé et sans expérience	V		I A 176	I A 176	I A 176

	IV		I A 176	I A 176	I A 176
	III		I A 176	I A 176	I A 176
	II		I C 186	I C 186	I C 186
	I		I C 186	I C 186	I C 186

(*) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé bac + 2 ou équivalent puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau III, échelon C, coefficient 245 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

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

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

(**) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé licence professionnelle/IFFI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

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

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

Section 5 : Coeur de métier - Correspondance niveaux éducation nationale/certifications

Article

En vigueur étendu

Cette liste vise à répertorier les principales certifications existantes ou ayant existées. Les certifications non listées doivent être mises en relation avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de prendre contact avec l'organisme ayant délivré le titre (ou certification).

Niveau éducation nationale	Titre/certification			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
V	CAP froid et climatisation, BEP des techniques du froid et du conditionnement d'air	CFP agent de maintenance en conditionnement de l'air, CFP agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement de l'air		
	BEP équipements techniques énergie (été) dominante froid et climatisation	CFP monteur dépanneur frigoriste, CFP agent de maintenance en conditionnement d'air		
	BEP monteur/dépanneur froid et climatisation			
IV	Brevet professionnel monteur/dépanneur en froid et climatisation ; Bac pro des techniciens en froid et conditionnement d'air	CFP technicien d'intervention en froid commercial et climatisation, CFP technicien d'intervention et de maintenance en conditionnement d'air, CFP technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air.	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Chataigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport	PV n° 11 : titre GRETA Pays de Rance/La fontaine des Eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités

	Bac promaintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités Bac pro énergétique option A : installation et mise en oeuvre des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'intervention en froid industriel.	PV n° 10 : CQP Carrier/La Chataigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport	PV n° 12 : titre centre des formations industrielles, technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines
	Bac pro énergétique option B : gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro des techniciens en installation des systèmes énergétiques et climatiques			
	Bac pro des techniciens de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'intervention en équipements de cuisines professionnelles, CFP technicien de maintenance en appareil électroménager, CFP technicien de maintenance en chauffage et en climatisation		
III	BTS FEE (fluides, énergie, environnement) option B, C ou D	CFP technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique,		PV n° 6 : titre école La Mache à Lyon, ingénierie et conduite d'affaires
	BTS équipements techniques énergie, option froid et climatisation, BTS froid et climatisation, DUT génie thermique et énergie	CFP technicien supérieur de maintenance en conditionnement d'air		PV n° 8 : titre école La Mache à Lyon, vendeur/négociateur international PV n° 9 : titre IRECO/Greta Sud Isère, concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles PV n° 14 : titre Cnam/lycée La Fontaine des Eaux, frigoriste chargé d'études et de climatisation
II	Licence professionnelle énergie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service. Diplôme supérieur du froid industriel (IFFI)			
I	Diplôme de spécialisation ingénieur en génies frigorifique et climatique (IFFI)			

ANNEXE AU CHAPITRE XI CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 21 janvier 1986

Article 1

En vigueur étendu

Comme le prévoit la section II du chapitre XI " Classifications " de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéraulique, 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 demande particulière de la délégation patronale sur le B.T.S., argumentée par une insuffisance de pratique, qui, de façon temporaire, peut exercer une pesée non négligeable sur les entreprises 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 niveau III, échelon C, de la grille.

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

Conscientes que cette disposition particulière ne peut constituer qu'un palliatif de durée et de portée limitées, les parties conviennent :

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

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. Avenant n° 10 du 28 novembre 1990

En vigueur étendu

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 moyens permettant la mise en oeuvre d'une politique adaptée dans les domaines considérés.

- a) Composition et fonctionnement de la commission.

La commission est composée de représentants patronaux et de deux représentants de chaque organisation syndicale ; elle pourra 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.

Cette commission se réunira, au moins deux fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu, à la demande de trois organisations au minimum. Les organisations patronales assumeront la charge matérielle du secrétariat de la commission.

Les modalités de représentation et de participation à la commission paritaire de l'emploi seront réglées selon les dispositions de l'article 1-6 de la convention collective.

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

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

La commission nationale paritaire a notamment 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 oeuvre des moyens de reclassement et de

réadaptation.

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

La commission nationale paritaire a notamment pour tâche :

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

- de formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation, à l'adaptation et au développement des moyens en matière de formation.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE DIX SALAIRES Accord du 22 décembre 1992

Article 1er

En vigueur étendu

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L952-1 et L953-1 du code du travail sont confiés, à titre exclusif, à l'Agefos-P.M.E. dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

Article 2

En vigueur étendu

En conséquence, ces fonds seront gérés, conformément aux articles L952-1 et L952-2 du code du travail, par une section paritaire particulière de l'Agefos-P.M.E..

Article 3

En vigueur étendu

Il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'Agefos-P.M.E., aux fins de collecte et de gestion des ressources visées à l'article 1er, conformément aux articles L952-1, alinéa 2 et L953-1, alinéas 3 et 4, du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l'article L132-10 du code du travail. Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L132-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue de l'extension des articles 1er et 2 du présent accord.

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE Accord du 15 mai 1991

Chapitre I : Création des certificats de qualification professionnelle.

Article 1

En vigueur étendu

Les compétences professionnelles acquises dans le cadre d'un contrat de qualification peuvent être reconnues et sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle.

Les organisations représentées à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (1) sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle (2).

Toute proposition doit comporter un cahier des charges pédagogique.

La décision de créer un CQP est prise par la CPE

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

Chapitre I : Délivrance du certificat de qualification professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément au protocole d'accord du 27 novembre 1984 sur les formations en alternance, la conclusion d'un contrat de qualification donne lieu à la communication par l'employeur du dossier à l'O.M.A. (1) dont il relève, en vue de la prise en charge financière de la formation.

Ce dossier comprend notamment :

-un exemplaire du présent accord pour que l'O.M.A. puisse vérifier l'existence du CQP correspondant à la formation prévue par le contrat de qualification ;

-un bulletin d'inscription aux examens rempli par le jeune salarié qui souhaite obtenir le CQP ;

Tout salarié ne peut obtenir un CQP que s'il a suivi la formation qualifiante et satisfait aux examens dans les conditions conformes aux prescriptions du cahier des charges pédagogique.

La CPE mandate deux représentants (un patronal, un salarial) auquel s'ajoute un enseignant de l'école en charge de la formation pour l'organisation des examens nécessaires à l'obtention des CQP

Elle délivre les certificats, qui sont imprimés à l'en-tête de la CPE

(1) Organisme mutualisateur agréé.

(1) Organisme mutualisateur agréé.

Chapitre I : Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

Le système des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux jeunes concernés de programmer leurs décisions.

Aussi, chaque CQP est créé pour deux ans au terme desquels il se trouve :

1° Soit renouvelé par tacite reconduction, pour une durée équivalente ;

2° Soit supprimé par la CPE ;

3° Soit reconduit pour une durée équivalente, après nouvel examen du cahier des charges pédagogique et sous réserve des modifications que la CPE peut décider d'apporter à celui-ci.

Les organisations représentées à la CPE peuvent à tout moment demander la modification des cahiers des charges pédagogiques existants. Ces modifications sont agréées ou refusées par la CPE

Les organismes dispensateurs de formation disposent d'un délai de trois mois pour s'y conformer, à compter de la date de la

décision de la CPE

Les salariés inscrits après ce délai ne pourront obtenir le CQP si la formation ou l'examen correspondants ne sont pas conformes au cahier des charges ainsi modifié.

L'éventuelle décision de la CPE de supprimer un CQP ou de modifier son cahier des charges pédagogique n'empêche pas la formation d'être menée à son terme dans les conditions initialement prévues, dès lors qu'elle a commencé avant la date d'effet de cette décision.

Chapitre II : Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

En vigueur étendu

Une garantie minimale de classement s'applique également au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle.

CHAPITRE III : Dispositions finales

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 15 mai 1991.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, à effectuer sans délai les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

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

En vigueur étendu

La commission paritaire de l'emploi reconnaît :

- la qualification pour l'installation et la maintenance des équipements frigorifiques de transport ;
- le référentiel pédagogique (qui se déroule par un contrat de qualification conclu entre l'entreprise, le centre de formation et l'intéressé, sous la forme d'un contrat à durée déterminée de vingt-quatre mois de formation en alternance :
 - première année : 5 périodes de 4 semaines à l'école ;
 - deuxième année : 4 périodes de 4 semaines à l'école) ;
- et sa certification : cette certification est attribuée par un jury paritaire composé d'un technicien animateur de formation, d'un représentant des salariés, d'un représentant patronal mandaté par la C.P.E. Elle entraîne pour le bénéficiaire la qualification de monteur-dépanneur 3e degré, coefficient 225, niveau 3, échelon a (équivalent au baccalauréat professionnel de l'éducation

nationale).

Les élèves qui n'obtiendraient pas le certificat se verraient remettre par la C.P.E. une attestation de fin de stage par le jury paritaire.

FORMATION DES MONTEURS-DEPANNEURS Le tuteur

En vigueur étendu

Décret concernant le rôle du tuteur pour les contrats de qualification professionnelle (CQP).

Précisions complémentaires :

-le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le jeune ;

-son rôle est essentiel. Il doit posséder, non seulement une autorité professionnelle reconnue, mais aussi des qualités de communication et de pédagogie ;

-un tuteur peut s'occuper de deux jeunes au maximum ;

-à chaque début de cycle, les nouveaux tuteurs bénéficieront d'un stage de formation sur leur rôle et la pédagogie à l'école " La Châtaigneraie " ;

-le tuteur devra en particulier vérifier le niveau des acquis du jeune au fur et à mesure, et ce en relation avec le programme effectué à l'école. Pour ce faire, il devra consacrer au moins une heure par semaine au jeune dont il a la responsabilité ;

-il décrira dans un cahier de stage les différents travaux confiés au jeune, l'évolution dans la difficulté de ces travaux et les résultats obtenus. Ce cahier fera la navette entre l'établissement et l'école et sera présenté à la commission paritaire le jour de l'examen.

2° Note éliminatoire

10/20 : sur les matières techniques.

3° Moyenne générale

La moyenne générale de 10/20 étant requise pour avoir le diplôme.

4° Rémunération

Ancienneté dans le contrat (valeur au 1er décembre 1990 pour 39 heures par semaine) :

-1er semestre.-60 p. 100 du SMIC : 3 239 F ;

-2er semestre.-65 p. 100 du SMIC : 3 509 F ;

-3er semestre.-70 p. 100 du SMIC : 3 779 F ;

-4er semestre.-75 p. 100 du SMIC : 4 049 F.

N.B. : SMIC-31,94 F par heure au 1er décembre 1990, soit 5 397,86 F pour 169 heures par mois (39 heures par semaine).

5° Voyage-Séjour

L'employeur supporte les frais de séjour et le voyage aller-retour depuis son établissement jusqu'à l'école.

Le jeune supporte des éventuels retours pour les week-ends pendant la période effectuée à l'école.

*N.B. : Ceux qui n'obtiendront pas le diplôme se verront remettre une attestation de fin de stage délivrée par le jury paritaire. (1)
Phrase exclue de l'extension par arrêté du 21 octobre 1991.*

N.B. : Ceux qui n'obtiendront pas le diplôme se verront remettre une attestation de fin de stage délivrée par le jury paritaire.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 21 octobre 1991.

REGIME DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE Avenant n° 14 du 11 janvier 1994

Régime de prévoyance - Définition des garanties.

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 17 décembre 1997 BO conventions collectives 98-3 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.

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 législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

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

Durée de l'indemnisation.

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

L'indemnisation est poursuivie jusqu'à la reprise du travail par le salarié, et au plus tard jusqu'au 1.095^e jour, suivant l'origine de la maladie ou de l'accident. Elle cesse lorsque l'individu est reconnu invalide par la sécurité sociale, ou lorsque cette dernière liquide ses droits à la pension vieillesse au titre de l'incapacité, et en tout état de cause au 65^e 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, tranche A, tranche 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) Le salaire annuel se définit ainsi : partie fixe de la rémunération des douze derniers mois 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 p. 100 du salaire net imposable, tranche A, tranche 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 indemnisation complémentaire les salariés qui :

- bénéficient de la part de la sécurité sociale d'une rente d'invalidité et sont classés dans la 2^e ou 3^e 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 assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 p. 100.

Durée de l'indemnisation.

L'indemnisation est poursuivie tant que le salarié perçoit une pension ou une rente de la sécurité sociale et justifie de la reconnaissance par la sécurité sociale d'un taux d'incapacité au moins égal à 2/3 ou d'un taux d'invalidité égal à 100 p. 100.

Elle cesse à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale au titre de l'invalidité, et au plus tard au 65^e anniversaire du salarié.

Montant de l'indemnisation.

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

Si la garantie " Invalidité " prend le relais de la garantie " Longue maladie " , le salaire de base qui sert au décompte de la première prestation est celui issu, sans discontinuité, du processus de revalorisation de la garantie " Longue maladie ".

Si la garantie " Invalidité " ne prend pas le relais de la garantie " Longue maladie " , le salaire de base qui servant 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^e et 3^e catégories) :

- 100 p. 100 du salaire net imposable, tranche A, tranche 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 p. 100 du salaire net imposable, tranche A, tranche 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 rente sécurité sociale, ne peut dépasser 90 p. 100 du dernier salaire 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^e 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 douze 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 permanente et absolue se définit ainsi :

- soit la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3^e 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 p. 100.

Si le capital est versé lors de la mise en invalidité permanente et absolue, il n'est plus dû au moment du décès du salarié. Tout salarié qui cessera son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficiera de plein droit de la garantie décès jusqu'à son soixantième 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 douze derniers mois d'activité.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de simplification que l'intégralité des cotisations patronales et salariales correspondant à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des douze 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 cotisation applicable sera celui en vigueur à la date du départ du salarié.

(1) A dater du 1er janvier 1998.

Régime de prévoyance - Cotisations.

Article 2

En vigueur étendu

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 p. 100 pour la tranche A ; 2,17 p. 100 pour la tranche B, à raison de 55 p. 100 pour l'employeur et 45 p. 100 pour le salarié.

Institutions gestionnaires.

Article 3

En vigueur étendu

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

Le régime de prévoyance conventionnel est géré par :

- C.R.I. Prévoyance, 50 route de la Reine, P.P. 85, 92105 BOULOGNE-BILLANCOURT DEDEX ;
- groupe Magdebourg Prévoyance, 7, rue Magdebourg, 75016 Paris.

Ces deux institutions sont agréées par arrêté du ministère 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 compter de cette 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 gestionnaires désignés ;
- soit de mettre en conformité leurs contrats existants avec les garanties minimales définies dans le présent chapitre (art. 1).

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales 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 couverture des charges patronales et/ou salaires afférents aux prestations résultant de la garantie " Arrêt de travail ".

MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL Avenant n° 15 du 6 mai 1994

Article Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, après avoir rappelé que la structure de la branche professionnelle repose sur une activité saisonnière ne comportant pas moins de 80 p. 100 de travaux programmés tant sur chantiers qu'en contrats d'entretien, considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux entreprises du secteur d'activité :

- 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 confirmations de commandes tardives ;
- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi ;
- de répondre aux différentes aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes au travail.

Les parties signataires constatent que ces spécificités ont des conséquences sur les conditions de travail des salariés et sur l'aménagement de leur temps de travail nécessitant la recherche de solutions prenant en compte les impératifs économiques des entreprises et les aspirations des salariés.

Les parties signataires précisent en outre que le personnel concerné par cet accord comprend tant les personnes affectées à la production (moniteurs-frigoristes, monteurs-dépanneurs, etc.), que le personnel d'encadrement y afférent.

Les parties signataires estiment que le plan de formation de l'entreprise doit prévoir et organiser les actions de formation pour permettre au personnel concerné par la modulation de prétendre à la formation dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les périodes de basse activité seront consacrées, dans la mesure du possible, au maximum à la formation.

Les entreprises conviennent que la modulation de la durée hebdomadaire du travail est une des réponses appropriées à ces spécificités, dans la mesure où cela permet aux entreprises qui y sont confrontées d'adapter leurs horaires en fonction des impératifs et d'offrir aux salariés un certain nombre de contreparties propres à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Les entreprises dans lesquelles la modulation est mise en place limiteront le recours au personnel temporaire (contrat à durée déterminée et intérim), dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise, l'établissement ou le service concerné le permet.

Elles soulignent que le fait de prévoir une modulation dans la limite maximale de quarante-six heures ne doit pas être interprété comme une incitation à adopter systématiquement ce plafond, mais doit être considéré comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement et dans la stricte mesure où l'activité de l'entreprise le justifie.

Afin de tenir compte de la situation propre à chaque entreprise, elles conviennent que le présent accord constitue un cadre dont la mise en oeuvre devra donner lieu à une négociation sur certains points expressément mentionnés dans le présent accord, et cela au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Durée du travail. - Modulation

Article 1

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les données exposées dans le préambule pour l'organisation du temps de travail, les entreprises de la profession ont la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail effectif au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services.

1. Mise en oeuvre de la modulation

La mise en oeuvre de la modulation de la durée hebdomadaire du travail nécessite une information de la part du chef d'entreprise ou d'établissement qui précisera les raisons motivant le recours à la modulation telles qu'elles sont exposées dans le préambule.

A cette occasion, le chef d'entreprise ou d'établissement recherchera, au niveau de l'entreprise, le type de contreparties à cette modulation et cela parmi celles définies au paragraphe 10 du présent article.

Pour les entreprises ayant une représentation syndicale, les contreparties supérieures à celles fixées par le présent accord pourront être négociées.

Les points D, E, F sont obligatoirement appliqués aux salariés pratiquant la modulation. Les autres points sont en option.

2. Principe

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de douze mois de modulation adoptée.

3. Période

La période de modulation s'étend sur douze mois consécutifs à dater de la mise en oeuvre de l'accord dans l'entreprise et peut être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise.

4. Programmation

Sur la période ci-dessus, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant (en tant que de besoin) être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel. En cas de modification d'horaire, les salariés devront en être informés au moins quinze jours à l'avance.

5. Amplitude

La limite basse de cette modulation est de 32 heures par semaine et la limite haute de 46 heures par semaine.

6. Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures, dans la limite supérieure de modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires, doivent être traitées comme telles et s'imputent sur le contingent annuel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est de 90 heures.

7. Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen de 39 heures, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Le compte de compensation individuel est établi suivant le principe directeur figurant en annexe. Il fait apparaître pour chaque semaine de travail :

- le nombre d'heures effectuées en période haute ;
- le nombre d'heures effectuées en période basse ;
- le nombre d'heures effectuées en période normale ;
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine ;
- l'écart de la semaine entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant 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 modulation 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 conventionnels ou périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; 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 compensation du salarié est mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à la rémunération qu'il percevait.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli 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. Astreinte

"Dans le cas d'un service d'astreinte tel que défini à l'article IV-3 de la convention collective, seules seront prises en compte dans la régularisation les heures effectivement passées en intervention."

9. Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation 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 ouvrent droit soit au paiement de ces heures, majorées de 25 p. 100 effectué au plus tard à la fin de la période annule de modulation ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur 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. Contreparties

Les heures de travail accomplies au-delà de 39 heures - dans la limite supérieure de la modulation 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 contreparties convenues par le présent accord peuvent être les suivantes :

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

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

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

C. disposition pourra par exemple permettre 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 modulation en période de haute activité doit générer une récupération de 10 p. 100 desdites 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 optera 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 auront accompli au minimum 40 heures de modulation et qui demandent à prendre au moins trois semaines de congés en période de basse activité, en accord avec l'employeur, bénéficient d'un jour de congé payé supplémentaire aux dispositions légales.

11. Modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation

La modulation est une possibilité dont l'entreprise qui choisit de la pratiquer doit négocier la modalité d'application des dispositions prévues par ledit accord de branche.

Dispositions diverses

Article 2

En vigueur étendu

1. Chômage partiel

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre

dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans l'entreprise ou l'établissement, sans pouvoir être en dessous de 32 heures.

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

2. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

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

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

3. Personnel d'encadrement

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

CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE, Avenant n° 20 du 26 mars 1996

En vigueur étendu

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

Les partenaires sociaux incitent 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 vieillesse du régime général de sécurité sociale ; toutefois, aucune condition d'âge n'est exigée pour les salariés totalisant 172 trimestres ;
- qu'ils aient une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise ;
- qu'ils totalisent douze années d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Les salariés bénéficiaires percevront, jusqu'à leur soixantième anniversaire par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi créé au sein de l'Unedic et dès la cessation de leur activité, une allocation mensuelle égale à 65 p. 100 de leur salaire brut.

2. Contrepartie d'embauche

La cessation d'activité du ou des salariés bénéficiaires doit donner lieu à une ou plusieurs embauches, en priorité sous forme d'emploi à temps plein permettant de maintenir le volume des heures de travail qui était prévu au contrat de travail des bénéficiaires.

Les embauches prévues sont réalisées sous forme de contrat de travail à durée indéterminée ou, lorsque le salarié ayant cessé son activité était titulaire d'un contrat à durée déterminée, sous forme de contrat à durée déterminée, pour la durée du contrat restant à courir.

3. Allocation de départ

La cessation d'activité est une rupture du contrat de travail d'un commun accord ; toutefois le salarié percevra une allocation calculée conformément à l'article VII-1 de la convention collective et non assujettie aux cotisations sociales.

En vue d'améliorer la protection sociale des salariés qui adhéreront en accord avec leur employeur à ce dispositif, les partenaires sociaux ont décidé que les salariés bénéficiaires continueraient à bénéficier de la garantie décès prévue par l'avenant n° 14 du 11 janvier 1994.

Par conséquent, l'avenant n° 14 du 11 janvier 1994 est complété de la façon suivante :

Est ajouté à l'article 1er, alinéa 4 " Décès " :

Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de la date de signature, sous réserve de dispositions légales plus favorables, à paraître.

Tout salarié qui cessera son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficiera de plein droit de la garantie décès jusqu'à son soixantième 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 douze derniers mois d'activité.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de simplification que l'intégralité des cotisations patronales et salariales correspondant à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des douze 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 cotisation applicable sera celui en vigueur à la date du départ du salarié.

INDEMNISATION DES NÉGOCIATEURS Avenant n° 23 du 9 juin 1998

Article 1

En vigueur étendu

Les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes, seront remboursés de leurs frais de déplacement à cette occasion de la façon suivante :

Transport :

- remboursement sur la base du billet SNCF 2e classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris aller-retour sur justificatif ou selon attestation de prix de la SNCF en cas d'utilisation d'un autre moyen de transport que le train.

Hébergement (nuitée + petit déjeuner) :

- indemnité forfaitaire égale à 10 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année.

Repas :

- indemnité forfaitaire égale à 5 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année.

Article 2

En vigueur étendu

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport en train tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures.

Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire d'hébergement et deux indemnités forfaitaires de repas.

Article 3

En vigueur étendu

La charge des remboursements tels que définis ci-dessus sera répartie de façon égale entre les organisations d'employeurs membres de la commission paritaire.

ANTICIPATION ET INCITATION À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, Préambule Accord national du 16 juin 1999

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction et à la réorganisation du temps de travail en permettant aux entreprises volontaires de la branche de réduire leur durée du travail conformément aux dispositions légales et en particulier en tenant compte de la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures au 1er janvier 2000 ou 2002 selon la taille de l'entreprise, tout en adoptant des mesures susceptibles de favoriser l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de conclure un accord permettant aux entreprises réduisant le temps de travail avant les dates fixées par la loi précitée de préparer le passage aux 35 heures et éventuellement au-delà et d'envisager les possibilités de nouvelles embauches en bénéficiant des aides de l'Etat prévues par la même loi.

Le présent accord prévoit que la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi pour autant qu'elle soit adaptée aux réalités des entreprises et qu'elle corresponde à une meilleure organisation des horaires de travail pour adapter leurs services aux besoins de la clientèle.

Les organisations signataires manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants.

Les parties signataires tiennent à rappeler :

- la taille particulièrement petite des entreprises de la branche ;
- la nature de leurs activités ;
- leur dépendance aux rythmes de travail en même temps que des fortes contraintes économiques qu'elles supportent de par la nature de leurs clients et fournisseurs ;
- leur attachement à la non-dégradation des conditions de travail et du pouvoir d'achat des salariés ;
- la difficulté de recrutement du personnel spécialisé dans les métiers de la branche.

Prenant en compte ces particularités, le présent accord vise, sans nuire à la rentabilité des entreprises, à respecter les équilibres nécessaires entre la défense de l'emploi, une application réaliste de la réduction de la durée du travail compte tenu des échéances légales et l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Le présent accord comporte en conséquence deux parties :

- une première partie consacrée aux dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage aux 35 heures avec embauches et aides de l'Etat. Cette première partie vaut accord d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés et constitue un accord-cadre pour les entreprises de plus de 50 salariés qui devront, pour bénéficier de ces aides financières, avoir conclu un accord d'entreprise complémentaire ;
- une deuxième partie concernant principalement la durée du travail et l'aménagement et la réduction du temps de travail applicable dès la publication de l'arrêté d'extension de l'accord.

Chapitre Ier : Champ d'application

Article unique.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1.2 de la convention collective nationale du 21 janvier 1986. Installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique et frigorifique (ci-après " la CCN ").

Chapitre II : Anticipation de la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998

En vigueur étendu

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doivent réduire la durée initiale du travail de 10 % pour porter le nouvel horaire hebdomadaire de travail à 35 heures ou moins et s'engagent à créer des embauches dans les conditions suivantes, prévues au présent chapitre.

Le présent chapitre a pour objet de permettre la réduction du temps de travail de l'ensemble des entreprises définies au troisième alinéa ci-dessous quelle que soit leur taille. Il permet la mise en oeuvre directe de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés et définit les règles qui peuvent être appliquées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la mise en oeuvre du présent chapitre doit intervenir au plus tard le 31 décembre 1999. Pour les entreprises de 20 salariés ou moins de 20, la prise en compte de la nouvelle durée légale doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2001 (1).

(1) L'effectif est apprécié dans les conditions prévues aux articles L. 421-1, alinéa 2, et L. 421-2 du code du travail.

Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

a) Les dispositions du présent chapitre peuvent être appliquées directement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un accord d'entreprise complémentaire peut également être conclu avec un délégué syndical, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés dans le cadre des 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 oeuvre 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 plan national pour 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 demande formée en vue de l'obtention du bénéfice des aides doit préciser, dans le respect des règles fixées à l'article 2 du chapitre 1er 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 oeuvre) ;
- les catégories de personnel 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 offensif ou le nombre de postes conservés du fait de la réduction du temps de travail ;
- le nombre d'emplois maintenus (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 oeuvre de l'accord ;

- en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires et des jours de repos.

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Le point b du paragraphe 1.1 (Entreprises de moins de 50 salariés) de l'article 1er (Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

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 syndicales reconnues représentatives au plan national.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison de pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat donné à un salarié par une organisation syndicale reconnue représentative au plan national doit préciser :

- les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;
- les termes précis de la négociation ;
- les obligations d'information pesant sur les salariés mandatés vis-à-vis du syndicat mandant ;
- les conditions dans lesquelles le syndicat mandant peut mettre fin au mandat du salarié.

Les dispositions protectrices de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables aux salariés mandatés dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation et pendant 6 mois après la signature de l'accord complémentaire d'adaptation ou, à défaut, à la fin du mandat ou de la négociation.

Le salarié mandaté bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures pour la négociation de l'accord. Le temps passé à la négociation est considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de conclure un accord d'entreprise complémentaire reprenant 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 contrepartie 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 forme prévue par la loi ;
- b) L'accord est conclu sous la condition de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ouvrant droit au bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dès lors que les modalités de la réduction du temps de travail et des embauches compensatrices remplissent les conditions légales ;
- c) L'accord d'entreprise peut se référer explicitement au présent accord de branche pour les dispositions qui sont applicables en l'état et 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 organisations mandantes sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application.

L'accord de branche et l'accord d'entreprise sont communiqués aux représentants du personnel s'il en existe. Tout salarié peut en prendre connaissance sur le lieu de travail conformément à la législation en vigueur.

Article 1er : Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'applique à l'ensemble des salariés visés par le présent accord.

Article 2 : Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat, le temps de travail collectif doit être réduit de 10 % au moins et être porté à 35 heures hebdomadaires ou moins.

Le temps de travail doit être réduit le 1er janvier 2000 au plus tard dans les entreprises et unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 au plus tard dans les autres entreprises.

Le temps de travail réduit peut être organisé conformément aux modalités prévues à l'article 2 du chapitre III du présent accord :
aménagement et réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, variation de l'horaire sur l'année.

Le décompte du temps de travail hebdomadaire donne lieu à un relevé quotidien conformément aux dispositions de l'article 2 du chapitre III du présent accord. Les calendriers de travail et les délais de prévenance en cas de modification du calendrier sont fixés conformément aux dispositions de l'article 2 du chapitre III du présent accord que le temps de travail soit fixé sur une période annuelle, mensuelle ou hebdomadaire.

En cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, les modalités de prises de repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur sont fixées conformément à l'article 2 du chapitre III du présent accord. Les jours de repos peuvent alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions du chapitre III du présent accord.

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 2 (Réduction et organisation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 3 : Emploi

En vigueur étendu

Le nombre d'embauches lié à 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 oeuvre de la réduction du temps de travail. (1)

La répartition par catégorie et le calendrier prévisionnel des embauches sont déterminés par l'accord d'entreprise, ou, à défaut, par l'employeur, dans le respect de l'équilibre économique et en tenant compte notamment des perspectives de développement de l'entreprise.

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mois au minimum. Toutefois, il convient de privilégier les embauches à durée indéterminée.

Les embauches réalisées par un groupement d'employeurs constitué conformément aux dispositions des articles L. 127-1 et suivants du code du travail à la suite de la réduction du temps de travail ouvrent droit au bénéfice des aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Lorsque les embauches sont réalisées par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs, l'entreprise de la branche professionnelle signataire de la convention avec l'Etat s'engage à appliquer les dispositions légales en vigueur concernant les groupements d'employeurs. L'adhésion d'une entreprise à un groupement d'employeurs doit faire l'objet d'une information préalable de la commission mixte paritaire.

L'employeur doit fournir au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, les informations relatives aux embauches réalisées dans le cadre du présent paragraphe.

Les embauches sont réalisées au plus tard dans les 12 mois suivant la réduction effective du temps de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.

Article 3 : Emploi

En vigueur étendu

L'effectif est apprécié en équivalent temps plein dans les conditions prévues à l'article L. 421-2 du code du travail.

Article 3 : Emploi

En vigueur étendu

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail augmenté des embauches compensatrices est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivant la dernière embauche faite en contrepartie de la réduction du temps de travail.

Cette obligation s'apprécie en moyenne annuelle.

Article 4 : Suivi du temps de travail

En vigueur étendu

Lorsque le temps de travail réduit est aménagé en dehors du cadre hebdomadaire et que la répartition de l'horaire collectif est différente pour chaque salarié, un suivi du temps de travail doit être mis en place dans les conditions suivantes.

Article 4 : Suivi du temps de travail

En vigueur étendu

Le temps de travail quotidien donne lieu à un relevé manuel ou automatisé synthétisé à la semaine contresigné par l'employeur.

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

Article 4 : Suivi du temps de travail

En vigueur étendu

Une commission de suivi est constituée au sein de chaque entreprise. Elle est composée de membres de la direction et des institutions représentatives du personnel s'il en existe. A défaut, l'employeur établit un bilan et le communique au personnel ainsi qu'à la commission mixte paritaire chargée du suivi des accords dans la branche.

Elle se réunit au moins une fois par semestre lors 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

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit et nonobstant 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 revalorisations de leur rémunération ;
- soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire 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

Le personnel d'encadrement doit bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au présent chapitre. Cependant, les cadres sans référence horaire tels que définis 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

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet 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 oeuvre 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

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 vaquer librement à des occupations personnelles.

1.1.2. Pauses.

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 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 souhaits et en tenant compte des impératifs de fonctionnement du service.

1.1.3. Formation.

Les parties soulignent 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 signataires 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.

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 1er : Dispositions générales

En vigueur étendu

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 hebdomadaire 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 ouvre droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les 2 mois suivant le repos dérogatoire.

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

Article 1er : Dispositions générales

En vigueur étendu

Un compte épargne-temps (CET) pourra être mis en place par voie d'accord d'entreprise ou dans des conditions qui seront définies dans un accord de branche annexé à la CCN.

Article 2 : Aménagement et réduction du temps de travail

En vigueur étendu

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 correspondant 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. Calendrier des jours de repos.

Le salarié peut prendre ce 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 particulier de la continuité du service à la clientèle.

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

2.1.13. Délai de prévenance.

Le calendrier peut être modifié par l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de principe de 7 jours. A titre tout à fait exceptionnel, et en fonction de travaux urgents, ce délai de principe 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 0 à 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 indicative préalable des variations d'horaires (fixation des périodes de hautes et des basses activités) selon un tableau semestriel ou trimestriel.

La programmation indicative 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 respect d'un délai de principe de prévenance des salariés de 7 jours sauf cas exceptionnels liés à des travaux urgents.

2.1.23. Dépassements exceptionnels.

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

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire et à un repos compensateur

conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel des heures supplémentaires, sauf si leur paiement 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 maintenir la rémunération des salariés concernés.

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : L'article 2.1.11 (Nombre de jours de repos) est étendu sous réserve de l'application du point I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 . Les articles 2.1.12 (Calendrier des jours de repos) et 2.1.13 (Délai de prévenance) sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 . Le dernier alinéa de l'article 2.1.23 (Dépassements exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail . Arrêté du 27 juillet 2000 art. 1 : Sont insérés cinq alinéas ainsi rédigés au chapitre III : L'article 2.2.2 (suivi du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du code du travail duquel il résulte que les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents devront être définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ;

Article 2 : Aménagement et réduction du temps de travail

En vigueur étendu

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 hebdomadaire 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 hebdomadaire 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 hebdomadaire appliquée dans l'entreprise.

2.2.2. Suivi du temps de travail.

Lorsque le temps de travail réduit est aménagé en dehors du cadre hebdomadaire [*et que la répartition de l'horaire collectif est différente pour chaque salarié] (1) , le temps de travail quotidien donne lieu à un relevé manuel ou automatisé contresigné par l'employeur.

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

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : l'article 2.2.1 (Durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (premier alinéa) du code du travail ; (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.

Article 2 : Aménagement et réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Les signataires incitent les entreprises :

- à maintenir purement et simplement la rémunération de base 39 heures en vigueur lors du passage à 35 heures ;
- à traiter le salaire des nouveaux embauchés, à qualification et travail égal, dans les mêmes conditions que les salariés en poste.

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

A défaut d'accord d'entreprise, la rémunération mensuelle conventionnelle est maintenue grâce à l'attribution d'une prime de compensation du pouvoir d'achat (PCPA) attribuée dans les conditions ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la 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 poste (accords " défensifs "). Toutefois, dans ce cas, l'accord d'entreprise doit déterminer les modalités de la rémunération.

2.3.1. Eléments constants 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 aides 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 correspondant au temps de travail effectif du salarié après la réduction du temps de travail.

La PCPA n'entre pas dans l'assiette de calcul des majorations de salaire 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 anniversaire de sa mise en oeuvre. 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 hauteur des augmentations individuelles et/ou collectives 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 correspondant au temps de travail réduit.

2.3.3. Bulletin de salaire.

En cas de versement d'une PCPA, dans les conditions prévues au présent article, le bulletin 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.

2.3.41. 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.

2.3.42. Rupture du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation, la rémunération ne correspondant 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. Comptabilisation des absences (compte de compensation).

Un compte de compensation individuel est établi, faisant apparaître pour chaque mois de travail : le nombre d'heures de travail effectif effectuées en période haute, le nombre d'heures de travail effectif effectuées en période basse, le nombre d'heures de travail effectif effectuées en période normale, l'écart mensuel entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération.

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, le compte de compensation du salarié n'est pas mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à la rémunération qu'il perçoit, sauf en ce qui concerne les périodes d'absence assimilées par la loi à du temps de travail effectif selon le principe défini au paragraphe 2.3.41.

Les jours fériés payés et non travaillés ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif pour le calcul des majorations d'heures supplémentaires, à l'exception du 1er mai.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période d'annualisation. La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe.

Article 3 : Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

En vigueur étendu

Un forfait de salaire peut être conclu sur une base mensuelle [*ou annuelle*] (1) dans les conditions ci-après.

Eu égard à son caractère novateur, les parties à l'accord conviennent que le principe de convention de forfait [*sur une base annuelle*] (1) sera examiné, en tant que de besoin, au regard des dispositions de la seconde loi à venir sur la réduction du temps de travail à la fin de l'année 1999. Jusqu'à sa survenance, les parties à l'accord préconisent que ce type de convention de forfait respecte les enseignements de la jurisprudence et ne soit en aucune façon défavorable au salarié.

3.1.1. Principes.

L'existence d'une convention de forfait ne se présume pas et ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail.

Le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légal et conventionnel, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel du salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu. Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail, sur lequel est calculé le forfait, est déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Lorsque le contrat prévoit une durée forfaitaire du travail entraînant un dépassement des contingents conventionnels d'heures supplémentaires, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable expresse de l'inspecteur du travail.

La convention de forfait ne doit en aucune façon être défavorable au salarié.

Un contrôle de la durée du travail doit être mis en place, permettant, le cas échéant, le calcul du repos compensateur légal.

***3.1.2. Forfait annuel.**

3.1.2.1. Salariés visés.

Le forfait avec référence à un horaire annuel s'adresse à des salariés tels que les techniciens confirmés, appelés à effectuer leurs interventions dans le cadre d'un horaire contrôlable, mais ne s'inscrivant pas dans l'horaire collectif de l'entreprise. Le niveau, l'échelon et le coefficient des salariés visés au présent article doivent être supérieurs à III C 245.

Ces salariés exercent leur mission avec autonomie, sur ordre de leur hiérarchie, mais du fait de leur niveau de compétence, sans recevoir de consignes techniques particulières pour l'exécution de leurs tâches habituelles.

L'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord l'horaire de travail sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, en fonction de la charge de travail, le salarié disposant d'une certaine autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

3.1.3.2. Rémunération.

La rémunération forfaitaire pour la durée annuelle de travail convenue dans le contrat ou son avenant est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié sur la base annuelle.

La rémunération forfaitaire annuelle tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12 et majoré dans les conditions suivantes :

:-----:-----:

Différence	Rémunération
entre la durée	forfaitaire
forfaitaire de	annuelle par
travail	rapport au salaire
et l'horaire	minimal
collectif de	conventionnel
l'entreprise	annuel
	(mensuel x 12)
+ 10 %	+ 15 %
au plus	

Il conviendra de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Exemple :

Un salarié au coefficient 365 se voit proposer un forfait avec référence à un horaire annuel de 1 719 heures. Le salaire minimum du coefficient 365 au 1er janvier 1999 est de 12 928 F.

Sa rémunération forfaitaire annuelle doit être au moins égale à $(12\,928\text{ F} \times 12) + 15\% = 178\,404\text{ F}$.

Le bulletin de paie doit faire apparaître la durée moyenne mensuelle sur la base de laquelle la rémunération forfaitaire a été convenue (soit la durée annuelle forfaitaire telle que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec le salarié, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal, ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps.

Outre cette majoration salariale, les salariés au forfait avec référence à un horaire annuel bénéficient d'une semaine de repos par an.

Le salarié peut effectuer en tout ou partie ce repos au compte épargne-temps, s'il en existe un dans l'entreprise.* (1) *NOTA : (1) Termes et article 3.1.2. exclus 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 forfaits 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 disposent 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 duquel 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 recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues 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 3 : Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

En vigueur étendu

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les concernant justifient que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires soulignent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés, lesquels doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail, et rappellent le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises. Les règles ci-après doivent être appréciées au regard de la jurisprudence en vigueur comme des dispositions légales postérieures à l'entrée en vigueur du présent accord et en particulier la loi annoncée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

3.2.1. Salariés concernés.

Sont concernés par les dispositions du présent article :

- les personnels hiérarchiquement situés immédiatement en dessous du dirigeant ou de son représentant, disposant d'une large délégation de pouvoirs et qui exercent des fonctions de direction opérationnelles, y compris dans les petits établissements décentralisés ;

- ceux du personnel d'encadrement des services commerciaux et d'après-vente, disposant de délégations de pouvoirs, qui exercent la majeure partie de leur activité professionnelle en missions hors de l'établissement ;

sous réserve que soient réunis, en ce qui les concerne, les critères cumulatifs suivants :

- exercice de fonctions de responsabilité ;

- réelle liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail ;

- importance de la rémunération,

qui excluent la référence à un horaire précis, déterminé ou commandé.

3.2.2. Rémunération.

Le salaire des personnels visés ci-dessus peut être fixé sans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paie considérée. 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 sans référence horaire.

3.2.3. Durée du travail.

A l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels et au chômage de la journée du 1er Mai, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération fixée dans les conditions du présent article.

Dans ce cas, lorsque l'horaire collectif de référence est réduit dans l'entreprise, les salariés visés au présent article bénéficient de jours de repos supplémentaires. Le nombre de jours de repos attribués pour une période annuelle est égale au quart du nombre de jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise arrondi au chiffre supérieur.

Une partie de ces jours de repos peut alimenter un compte épargne temps.

Le contrat de travail ou son avenant prévoyant une telle convention de forfait doit définir la mission ou la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou mission.

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié, le cas échéant sur une base annuelle.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure, sur l'année, au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multiplié par 12, majoré de 35 %. Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle minimale telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cours de l'année.

Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : le paragraphe 3.2.1 (Salariés concernés) de l'article 3.2 (Encadrement sans référence horaire) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ;

Article 3 : Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

En vigueur étendu

3.3.1. Définition. - Durée.

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Ainsi, par exemple, lorsque la durée du travail de l'entreprise est de 35 heures hebdomadaires, le temps partiel est limité à 28 heures.

Cette définition est applicable sous réserve de modifications législatives liées en particulier à la définition du temps partiel retenue par la directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997.

3.3.2. Répartition des horaires.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

*3.3.3. Modification des horaires.

En cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.[* (1)]

*3.3.4. Heures complémentaires.

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires rémunérées au taux normal dans la limite de 20 % en plus de l'horaire contractuel.*] (1)

3.3.5. Revalorisation.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat doit être modifié par avenant sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire moyen réellement effectué.

3.3.6. Temps partiel annuel 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 mains propres contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour accéder ou non à cette demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé avoir accepté la demande de temps partiel annualisé.

La demande doit préciser quelles sont les périodes travaillées et non travaillées. La durée totale des périodes non travaillées doit excéder 8 semaines, congés payés compris.

Le contrat de travail prévoit toutes les mentions légales et conventionnelles, spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des horaires 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 permettre à l'employeur de demander le bénéfice des abattements de cotisations patronales 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 obligatoirement 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 cette 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 complet ;
- le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes garanties de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle continue que le salarié à temps plein ;
- le mode 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) Points exclus de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.

Chapitre III : Durée, date d'entrée en vigueur, dépôt et suivi de l'accord

En vigueur étendu

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 remet pas en cause 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 signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, Préambule Accord du 7 novembre 2000

TITRE Ier : Organisation des collectes.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord précité.

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994 ;

Vu les dispositions de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993,

les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectif le maintien voire le développement de l'emploi et de l'accroissement de la compétitivité des entreprises.

La réalisation de ces objectifs passe par une démarche d'évaluation des besoins afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises.

La formation professionnelle reste une des priorités de la profession puisque c'est le moyen de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaire aux salariés et aux entreprises qui permettront à celles-ci de se développer et ainsi de créer des emplois.

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS, désignée ci-après sous l'appellation de " collecteur ", la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, une convention de gestion sera signée avec le collecteur sous la condition de la création d'une section professionnelle paritaire froid-climatisation-grande cuisine, en vue d'un suivi et d'une bonne utilisation des fonds conformément aux orientations définies par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Il est demandé la création d'une section paritaire professionnelle froid au sein du collecteur pour suivre l'utilisation de ces fonds conformément aux orientations définies par la CPNEFP.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le paragraphe introductif du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail. (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

article 1 Formation en alternance.

En vigueur étendu

Les priorités qui doivent être définies et arrêtées dans ce domaine seront, ainsi que leur suivi, effectuées par la CPNEFP.

A compter du 1er janvier 2001 :

les entreprises de moins de 10 personnes devront verser leur participation de 0,10 % du montant des salaires au collecteur ;

les entreprises de la profession employant 10 salariés et plus doivent verser les fonds correspondant à 0,40 % des salaires de références aux formations d'insertion en alternance au collecteur PME.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les partenaires sociaux signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification. Dans cette perspective, la CPNEFP procédera à un examen des besoins en qualification des entreprises et, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel qui pourront faire l'objet d'une mise à jour annuelle lors d'une réunion qui se tiendra au cours du premier semestre de chaque année.

Les partenaires sociaux confirment la possibilité de préparer dans le cadre du contrat de qualification des qualifications professionnelles reconnues par la convention collective dans le cadre d'une renégociation préalable des classifications.

Les partenaires sociaux signataires donnent mandat à la CPNEFP pour définir les modalités de mise en oeuvre des contrats d'adaptation et d'orientation.

La CPNEFP assure le suivi de la mise en oeuvre de l'accord de branche et en effectue le bilan annuel.

L'instance paritaire de la section professionnelle devra mettre en oeuvre la politique incitative d'alternance définie par la CPNEFP. Les modules de formation qui seront mis en place dans le cadre des contrats de formation en alternance ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre du contrat de qualification adulte, en leur permettant de préparer les qualifications nécessaires à la profession ou de s'adapter aux emplois proposés.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

article 2 Plan de formation.

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2001, les entreprises employant 10 salariés et plus doivent verser au collecteur, au titre de la formation continue définie à l'article L. 951-1 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, le reliquat disponible au 15 novembre de chaque année. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation (1).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent verser leur participation de 0,15 % des salaires au collecteur.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

article 3 Capital temps de formation

En vigueur étendu

1. Préambule. Le présent accord s'intègre dans une démarche d'anticipation des évolutions des emplois et des qualifications de notre branche professionnelle.

Le capital temps de formation est un droit reconnu aux salariés qui leur permet sous certaines conditions définies au présent accord et à leur demande, de suivre des actions de formation définie au plan de formation de l'entreprise, en vue du perfectionnement professionnel et de l'élargissement de leurs qualifications notamment dans la perspective de l'acquisition d'une qualification supérieure.

Il doit en particulier permettre aux salariés les plus fragilisés par l'évolution de nos métiers aussi bien à cause de leur niveau de qualification que de leur âge, de pouvoir évoluer, afin de mieux garantir leurs capacités professionnelles.

2. Publics prioritaires

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP, les publics prioritairement éligibles au capital temps de formation sont les suivants :

les salariés les moins qualifiés, d'un niveau égal ou inférieur au niveau V de la nomenclature des niveaux de formation de l'éducation nationale ;

les salariés qui rencontrent des difficultés d'adaptation ;

les salariés qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle normale 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 assurent 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 capital temps de formation et pouvant à ce titre être inscrites au plan de formation des entreprises, les actions à l'intention des publics définis 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 capital temps de formation, il est convenu que la durée minimale des formations ouvertes au titre du capital 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, seront soumises à l'appréciation de la CPNEFP.

5. Ancienneté requise

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au capital temps de formation est fixée à 2 ans au minimum dans l'entreprise ou dans la branche.

6. Délai de franchise

Un salarié ayant déjà suivi une action de formation dans le cadre du capital temps de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une nouvelle formation à ce titre avant l'expiration d'un délai de franchise.

La durée de ce délai de franchise entre 2 actions de formation est fixée à 2 ans, calculés à compter du dernier jour de réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie dans le cadre du plan de formation.

7. Demande du salarié

Tout salarié relevant des publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définis dans le présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à participer à des actions de formation relevant du capital 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 trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

les salariés n'ayant jamais bénéficié du capital temps de formation ;

les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report, ou d'un refus ;

les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus 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 interprofessionnel du 3 juillet 1991, l'employeur a la faculté de différer le départ en formation dès lors que les absences simultanées au titre du capital 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 capital temps de formation pour la même période ;

dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures de formation demandé dans le cadre du capital temps de formation dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année ;

dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le départ en formation du salarié aboutissait à l'absence simultanée de 2 salariés au titre du capital temps de formation.

Par ailleurs, pour des raisons motivées de service ou d'absences simultanées, et après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur peut reporter la demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister (1).

8. Information

La consultation 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 accessibles aux salariés dans le cadre du capital temps de formation inscrites 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 domaines ou actions de formation considérés comme éligibles à l'utilisation du capital temps de formation compte tenu des évolutions en cours et des conséquences susceptibles d'en découler sur les qualifications et l'emploi.

Les parties signataires s'engagent à faire en sorte que les salariés soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital temps de formation.

En cas de départ de l'entreprise ou de l'établissement, quelle qu'en soit la cause, à l'exception du départ en retraite, il sera remis à chaque salarié un document faisant le point sur la situation vis-à-vis du capital temps de formation.

9. Demande de prise en charge financière du collecteur

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du collecteur une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes du collecteur dont la section professionnelle paritaire, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons du rejet de la demande de participation à une action éligible au titre du capital temps de formation.

Lorsque toutes les demandes présentées dans le cadre du capital temps de formation n'ont pu faire l'objet d'une prise en charge par le collecteur, les demandes à satisfaire en priorité l'année suivante sont, dans l'ordre, celles qui sont formulées par :

les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une action de formation au titre du capital temps de formation ;

les salariés dont la demande de départ en formation au titre du capital temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet ou d'un report de la part de l'entreprise ;

les salariés dont la demande de départ en formation au titre du capital temps de formation a déjà fait l'objet d'une étude négative validée par la section professionnelle paritaire du collecteur.

10. Dispositions financières

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation et incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 employés sont tenues de verser au collecteur une contribution égale à 0,10 % du montant de salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution, affectée au financement du capital temps de formation, s'impute en déduction de la participation obligatoire au titre du congé individuel de formation.

Les actions de formation réalisées au titre du capital temps de formation sont financées par le collecteur dans la limite de 50 % du coût total de l'action et dans la limite des fonds disponibles.

La partie du coût non prise en charge par le collecteur est imputable sur le budget " plan de formation " de l'entreprise.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le troisième alinéa du paragraphe 9 de l'article 3 du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 40-14 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

article 4 Date d'entrée en vigueur.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

TITRE II : Dispositions diverses.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature.

Un avenant au présent accord viendra préciser les dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein du collecteur.

Un bilan des modalités et des résultats d'application dudit accord sera présenté à la Commission paritaire nationale de l'emploi au minimum une fois par an, lequel bilan s'attachera à juger notamment des qualités de gestion et d'administration dont aura fait preuve le collecteur. Les parties signataires se réservant, si l'appréciation portée est négative, de changer de collecteur.

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

TITRE III : Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein du collecteur

article 1

En vigueur étendu

*Les missions de l'instance paritaire de la section professionnelle sont de :

1. Collecter :

les fonds correspondants au 0,40 % conformément à l'article 2 des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant au moins 10 salariés et les fonds correspondant à 0,10 % des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;

les fonds correspondant au reliquat du plan de formation disponible au 15 novembre de chaque année pour les entreprises de 10 salariés et plus, les fonds correspondant à 0,15 % au titre du plan de formation pour les entreprises employant moins de 10 salariés conformément à l'article 3 ;

les fonds correspondant au 0,10 % au titre du capital temps de formation et visés à l'article 4.

2. Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, l'ensemble des contributions visées au titre 1er ci-dessus, dans le cadre de chacune des 4 sections particulières : contrat d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises, employant 10 salariés et plus, et formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés.

3. Gérer et suivre, de façon distincte, au plan comptable, l'ensemble des contributions visées à l'article 1er ci-dessus.

4. Développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance.

5. Prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises conformément aux dispositions du 2 de l'article 2 de cet avenant.

6. Procéder à la vérification et à l'approbation des comptes de la section professionnelle.* (1)

NOTA : (1) Avenant n°1 exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

article 2

En vigueur étendu

1. *Définir, conformément aux textes législatifs conventionnels et réglementaires en vigueur :

la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section de contrat d'insertion en alternance ;

les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés forfaitaires ;

les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;

les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises au titre du capital de temps de formation et les mentionner dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge et tenu à la disposition des entreprises et des salariés ;

la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés au développement de la formation professionnelle continue ;

les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés ou plus ;

les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue.

2. Prendre en charge, financer et contrôler :

suyant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;

suyant les critères et l'échéancier définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre de capital temps de formation ;

suyant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis au point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisés par les entreprises employant moins de 10 salariés et plus ;

les études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidées par l'instance paritaire de la section professionnelle ;

les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance paritaire de la section professionnelle.

3. Informer et sensibiliser :

les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle ;

les entreprises et les salariés sur les conditions financières de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre des contrats d'insertion en alternance ;

les entreprises et les salariés sur le capital temps de formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge ;

les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés et plus.

4. Vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article 2 du présent accord.

L'instance paritaire de la section professionnelle est composée :

d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ;

d'un nombre égal de représentants du syndicat patronal.

Un bureau composé d'un président et d'un vice-président est constitué en son sein* (1). "

(1) Avenant exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

Compte épargne-temps Accord du 11 janvier 2002

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de développer l'épargne de droits que les salariés acquièrent en temps de repos, en vue de permettre d'indemniser des congés spécifiques de fin de carrière ou pour convenance personnelle, ou des congés légaux non rémunérés.

Il est facultatif pour les entreprises pendant la période expérimentale fixée à l'article 3.

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Le compte épargne-temps est utilisé et clos dans les conditions prévues par l'accord.

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises soumises à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Cadre juridique.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 227-1 du code du travail.

Durée de l'accord.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à titre expérimental. Les parties conviennent à l'issue de cette période, de négocier un nouvel accord.

Interprétation de l'accord.

Article 4

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire convient de se réunir dans les 30 jours suivant toute demande pour étudier et tenter de régler tout différent né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la commission. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 30 jours suivant la première réunion.

Ouverture et tenue du compte.

Article 5

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise [*et titulaire d'un contrat à durée indéterminée*] (1) peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés à l'article 6, que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Il est tenu un compte individuel, qui est communiqué annuellement au salarié.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 25 juin 2002.

Alimentation du compte.

Article 6

En vigueur étendu

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après :

- report des congés payés annuels dans les limites prévues ci-après au 6.1 ;
- repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues au 6.2 ;
- jours de réduction du temps de travail,

à condition que l'ensemble ne dépasse pas 12 jours ouvrables.

L'employeur peut à tout moment décider de compléter le crédit inscrit au compte d'un salarié, d'une catégorie de salarié ou de la totalité des salariés ; [*il peut également décider à tout moment de modifier ou d'interrompre cet abondement*] (1).

6.1. Congés payés

Le salarié peut porter en compte au maximum 6 jours ouvrables de congés par an.

Si le compte épargne-temps est utilisé pour prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, le salarié peut également porter en compte 6 jours ouvrables au titre de la 5e semaine de congés payés. Le salarié doit alors informer l'employeur de sa décision de report au plus tard le 1er avril de chaque année.

6.2. Repos compensateur de remplacement

Le salarié peut affecter au compte épargne-temps, dans les limites imposées à l'article 7, le repos compensateur de remplacement se substituant au paiement majoré des heures supplémentaires. Par exemple, 6 heures supplémentaires majorées au taux de 25 % correspondent à 7 heures 30. Le salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 décembre de l'année écoulée.

6.3. Limitation

L'alimentation du compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an pour le nombre total de congés suivants :

- congés payés annuels ;
- *repos compensateur au titre de l'article L. 212-5-1 du code du travail [* (1);
- *jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail *] (1);
- abondement éventuel.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 25 juin 2002. Arrêté du 25 juin 2002 art. 1 : le troisième tiret de l'article 6.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, selon lesquelles une partie seulement des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié peut être affectée au compte épargne-temps.

Procédure de demande de congé.

Article 7

En vigueur étendu

La demande de congé doit être formulée par écrit au service du personnel de l'entreprise 6 mois au moins avant la date de début

du congé souhaitée sauf dispositions particulières pour la prise de congés spécifiques prévus par la loi et sauf accord plus favorable avec le responsable hiérarchique. L'entreprise doit répondre dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Le responsable hiérarchique peut reporter une fois la demande de congés et le report devra être motivé par écrit.

Utilisation du compte.

Article 8

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après :

8.1. Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé en fin de carrière.

Le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé en fin de carrière.

En cas de préretraite progressive d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au CET sur le temps de travail prévu pendant la préretraite, dans le cas où la réduction de l'horaire de travail à 0 pendant toute la durée de la préretraite progressive ne permet pas la liquidation intégrale des droits, le reliquant du congé de fin de carrière est soldé au terme de la préretraite sur la base de l'horaire pratiqué avant la préretraite.

8.2. Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois (cette durée de 2 mois peut être modifiée par accord).

Le salarié doit déposer une demande écrite de congé 6 mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la refuse ;
- soit qu'il la diffère de 6 mois au plus, auquel cas toute demande de congé d'au moins 6 mois formulée après ce délai d'attente devra être acceptée, sous la seule réserve du délai de prévenance de 6 mois.

8.3. Congés légaux

Les droits affectés au CET peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour indemniser les congés suivants :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants de code du travail ;
- congé de présence parentale prévu à l'article L. 122-28-9 du code du travail ;
- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail ;
- congé accordé pour briguer ou exercer un mandat public (conseil municipal, Parlement).

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi, ce qui signifie que les droits peuvent également être utilisés en cas de passage à temps partiel pour ces mêmes raisons.

Situation du salarié pendant le congé.

Article 9

En vigueur étendu

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 8 du présent accord est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé dans la limite du nombre d'heures ou de jours capitalisés.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, 1 semaine et 1 mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

Statut du salarié en congé.

Article 10

En vigueur étendu

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle 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.

Fin du congé.

Article 11

En vigueur étendu

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 convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de retour 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.

Cessation du compte épargne-temps.

Article 12

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transmission 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 consommation de tout ou partie des droits inscrits 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 inscrits au CET, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture.

Elle est versée mensuellement par fraction correspondant à 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 compensatrice 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.

Renonciation au CET - Liquidation financière.

Article 13

En vigueur étendu

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.

La 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 inscrits au CET, les droits non liquidés donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables. Ce repos sera pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant clos au terme de la dernière fraction.

Transmission du compte.

Article 14

En vigueur étendu

La transmission du CET, annexée au contrat de travail, sera automatique 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 2 employeurs successifs en dehors des cas prévus à l'article L. 122-12 du code du travail ne sera possible qu'entre les parties du groupe. Ce transfert sera réalisé par accord signé des 3 parties.

Application.

Article 15

En vigueur étendu

Cet accord compte épargne-temps prend effet à compter du 1er janvier 2002.

Les parties conviennent de se revoir avant le 31 décembre 2004 afin d'étudier le bilan du présent accord expérimental.

Retraite Avenant n° 33 du 14 juin 2004

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 7.1 " Départ en retraite " de la convention collective dans les termes suivants :

(Voir cet article).

Fait à Paris, le 14 juin 2004.

Plan d'épargne interentreprises FFCA Accord du 18 juin 2003

Objet.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir, pour la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, 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 portefeuille de valeurs mobilières pour leur épargne salariale, et d'organiser la gestion des sommes collectées à cet effet, dans le cadre défini par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

Le présent accord ne peut être modifié que par avenant négocié au sein de la commission paritaire nationale. Toute demande écrite et motivée de modification, émanant d'une organisation signataire ou adhérente à l'accord paritaire national sera inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

Cet accord a vocation à être présenté à l'extension dès que possible.

Le règlement du PEI FCCA est annexé au présent accord et fait partie intégrante du présent accord.

Bénéficiaires.

Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte au PEI FCCA, dans les conditions autorisées par le présent accord. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises, ainsi que les présidents, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI FCCA dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Information des bénéficiaires.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, ainsi que son règlement, sont adressés gratuitement à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective susvisée.

L'employeur dont l'entreprise fait partie du champ d'application de la convention collective susvisée est tenu de porter le texte du présent accord et du règlement à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Choix des organismes gestionnaires.

Article 4

En vigueur étendu

Après avoir auditionné divers organismes, la commission paritaire a décidé de confier la gestion et le développement du PEI FCCA aux organismes suivants :

- Ionis qui a présenté la gamme Expansor (labellisée par le CIES) d'Inter expansion pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord ;
- MV 4 qui a présenté la gamme Axa Génération (labellisée par le CIES [comité intersyndical d'épargne salariale]) d'Axa IM pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord.

Axa IM et Interexpansion sont dénommés les organismes gestionnaires.

Les gérants financiers des organismes gestionnaires s'engagent à privilégier dans leur politique de placement les entreprises socialement responsables et respectueuses de l'environnement.

Comité de suivi paritaire.

Article 5

En vigueur étendu

Un comité de suivi paritaire est institué. Il se compose de deux collèges de 5 membres chacun choisis parmi les représentants des syndicats de salariés signataires de la convention collective de la branche et parmi les représentants de la direction des entreprises adhérentes. Les 5 représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales à raison de :

- 1 membre pour la CFDT ;
- 1 membre pour la CFTC ;
- 1 membre pour la CFE-CGC ;
- 1 membre pour la CGT ;
- 1 membre pour la CGT-FO.

Les 5 représentants de la direction des entreprises sont membres de la SNEFCCA (chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air).

Le comité de suivi paritaire est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE composant le portefeuille du PEI. Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouveaux contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés...

Ces informations seront présentées dans un document commun aux deux sociétés de gestion. Ce rapport au comité de suivi sera inspiré des informations contenues dans les rapports annuels de chacun des fonds proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI FCCA. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion, et des actions engagées pour le développement du PEI FCCA.

Son président est choisi par les représentants des syndicats de salariés. Son mandat est de 2 ans renouvelables. En cas de décision soumise au vote et d'égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, chaque membre du comité de suivi paritaire peut se faire représenter par un membre présent du même collège. Les pouvoirs ainsi délégués sont annexés à la feuille de présence et mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le procès-verbal de chaque réunion du comité de suivi paritaire, daté et signé par son président, doit notamment indiquer les membres convoqués, les membres présents ou représentés, les membres absents.

Durée de l'accord - Dénonciation.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction à compter du 1er jour qui suit sa ratification.

Il est déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec accusé réception et en 1 exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes.

Il pourra être révisé et/ou dénoncé en application du code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Paris, le 18 juin 2003.

Annexe à l'accord du PEI FCCA - Règlement du plan d'épargne interentreprises froid, cuisine, conditionnement d'air Annexe du 18 juin 2003

Création - Cadre juridique.

Article 1

En vigueur étendu

L'accord du PEI FCCA, *également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés* (1), est régi par le présent règlement et par :

- le chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail ;
- la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances.

Le présent règlement fait partie intégrante de l'accord du PEI FCCA.

Par ailleurs, une convention tarifaire précisant les modalités et les frais du PEI FCCA sera établie par les organismes retenus.

Arrêté du 4 juillet 2005 : (1) Accord étendu, à l'exclusion des termes : " également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de cinquante salariés " mentionnés au premier alinéa de l'article 1 (Création - Cadre juridique), comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'accord facultatif de participation inclus dans un règlement de plan d'épargne interentreprises doit comporter les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5, et notamment les modalités précises de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP).

Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Sont visées par le présent règlement toutes les entreprises qui se trouvent 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. Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises représentées seront désignées sous le terme : " l'entreprise ".

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Objet.

Article 3

En vigueur étendu

Le PEI FCCA a pour objet :

- de favoriser auprès des salariés des entreprises citées à l'article 2 du présent règlement, la formation d'une épargne individuelle avec l'aide de leur entreprise ;
- de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application ;
- d'offrir aux salariés la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Personnel bénéficiaire - Adhésion.

Article 4

En vigueur étendu

1. Plan d'épargne seul.

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

2. Participation et plan d'épargne

Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté peuvent participer au PEI FCCA :

- de façon obligatoire pour les capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- de façon facultative pour ce qui concerne les versements volontaires des salariés, tout ou partie de la prime d'intéressement, les capitaux provenant des réserves spéciales de participation au-delà des 5 ans de blocage, les sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement.

Les salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI FCCA dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés selon les mêmes règles d'abondement que celles applicables aux salariés. En aucun cas, ces personnes ne peuvent prétendre au versement de primes d'intéressement ou de participation.

Départ définitif de l'entreprise.

Article 5

En vigueur étendu

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de son entreprise.

Lors du départ définitif de l'entreprise dans laquelle le participant a adhéré pour la première fois au PEI FCCA, un livret d'épargne salariale lui est remis en même temps que l'état récapitulatif visé ci-dessus.

Le départ définitif de l'entreprise entraîne, selon le souhait du salarié notifié à l'employeur :

- soit la délivrance des avoirs détenus dans le PEI FCCA, lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 15 du règlement ;
- soit le maintien de ces avoirs dans le PEI FCCA ;
- soit le transfert des avoirs disponibles ou non, dans les conditions précisées à l'article 11 du présent règlement.

Lorsqu'il est consécutif au départ pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, le maintien des avoirs dans le PEI FCCA ne permet pas d'effectuer de nouveaux versements tant que le participant ne reprend pas une activité rémunérée dans la branche du froid, de la cuisine ou du conditionnement d'air, hormis le solde d'intéressement pouvant être dû après la radiation des effectifs. En

cas de départ à la retraite ou en préretraite, le participant peut continuer d'effectuer des versements, sans pouvoir toutefois bénéficier d'aucun abondement.

Alimentation du PEI FCCA.

Article 6

En vigueur étendu

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- capitaux provenant des réserves spéciales de participation pendant la durée légale d'indisponibilité de 5 ans ;
- capitaux provenant des réserves spéciales de participation au-delà des 5 ans de blocage et versés sans délai. Ces capitaux seront disponibles à tout moment mais ne pourront bénéficier d'un abondement de l'entreprise ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou d'entreprise ;
- sommes disponibles précédemment détenues dans un PPESV ou PPESVI mais uniquement en cas de rupture du contrat de travail ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Versement des sommes au plan - Capitalisation des revenus.

Article 7

En vigueur étendu

Un formulaire spécifique est réalisé par les deux organismes retenus et sera remis directement aux salariés ou à chaque entreprise qui en font la demande. Le demandeur indique la nature des sommes qu'il souhaite épargner ainsi que l'affectation de ces sommes au sein des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) du PEI FCCA.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

En vigueur étendu

*Dans ce cas et en application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à la participation obligatoire aux résultats. Elles pourront facultativement, en application du présent plan d'épargne interentreprises, décider d'appliquer unilatéralement la participation dans leur entreprise.

1. Formule de calcul

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation sera la formule légale à savoir :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times S/Va$$

Dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun et diminué de l'impôt correspondant ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas d'augmentation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte pro rata temporis ;
- S représente les salaires, c'est-à-dire les rémunérations passibles de la taxe sur les salaires en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- Va représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

2. Répartition

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés sera calculée, dans la limite des plafonds en application des articles R. 442-6 du code du travail, selon un choix à effectuer par l'entreprise :

- (si répartition sur salaire) proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence ;
- (si répartition sur temps de présence) proportionnellement à la durée du temps de présence ;
- (si répartition uniforme) de manière uniforme ;
- (si utilisation conjointe de 2 ou 3 des critères suivants) (uniforme) à hauteur de .. % répartis de manière uniforme, (présence) .. % répartis proportionnellement à la durée de présence, (salaire) .. % répartis proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence.

Les sommes qui en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs ; elles ne sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revenu exigible, qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Sont assimilées à des périodes de présence les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-31-1 du code du travail (congé maternité, absence pour accident du travail ou maladie professionnelle). Ces périodes donneront donc lieu à reconstitution du salaire sur la base de celui qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé.

3. Versement de la participation

L'entreprise verse au plan les sommes provenant de la participation. Le versement doit être effectué avant le 1er jour du 4e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passé cette date, l'entreprise complète le versement par 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.

La réserve spéciale de participation pourra être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées ;
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI FCCA.

En l'absence d'un choix exprimé individuellement par le salarié les sommes issues de la participation seront affectées au fonds commun de placement classé selon la COB dans la catégorie monétaire.

En outre, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par l'article 2 de l'arrêté du 10 octobre 2001 des ministres chargés des finances et du travail (soit au jour de la signature du présent accord : 80 Euros).

4. Dépôt

L'entreprise qui fera le choix de mettre en place la participation dans ce cadre notifiera auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elle dépend son adhésion à l'accord de branche.* (1)

Arrêté du 4 juillet 2005 : (1) Accord étendu, à l'exclusion de l'article 8 (Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de cinquante salariés), comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'accord facultatif de participation inclus dans un règlement de plan d'épargne interentreprises doit comporter les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5, et notamment les modalités précises de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP).

Versements volontaires des salariés.

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires au PEI FCCA.

Chaque versement doit être au minimum égal à 50 Euros.

L'affectation au PEI FCCA entraîne un blocage des sommes pendant 5 ans à compter de chaque versement.

Versement des primes d'intéressement.

Article 10

En vigueur étendu

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne doit être effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue. Celle-ci est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 441-6 du code du travail.

Transfert des avoirs entre plans d'épargne.

Article 11

En vigueur étendu

L'opération de transfert d'avoirs entre plans d'épargne est le déplacement de sommes disponibles ou non vers un nouveau plan d'épargne en dehors de toute rupture du contrat de travail. Les transferts ne sont possibles que dans les cas prévus par la loi.

1. Transfert de sommes précédemment détenues
dans un autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises

Le salarié, qui n'a pas demandé la délivrance de ses avoirs détenus dans un précédent plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises lors de la rupture de son contrat de travail, peut demander le transfert de ses avoirs sur le PEI FCCA.

Ce transfert ne peut donner lieu à un versement d'abondement, au titre du PEI FCCA.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

2. Transfert de sommes détenues dans le PEI FCCA

Dans les conditions précisées ci-après, les avoirs des salariés dans le PEI FCCA peuvent être transférés vers un autre plan d'épargne, à condition que les dispositions du plan receveur permettent cette modalité d'alimentation.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme teneur de compte du PEI FCCA du nom et de l'adresse de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

La liquidation des avoirs par cette opération de transfert entraîne la clôture du compte du salarié.

Plafond de versement.

Article 12

En vigueur étendu

Le montant total des versements annuels effectués par un des bénéficiaires cités à l'article 4 du présent règlement, y compris l'intéressement, ne peut excéder le 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements volontaires y compris l'intéressement mais pas aux sommes provenant de la participation, ni aux sommes transférées précédemment détenues dans un plan d'épargne.

Contribution de l'entreprise au plan - Abondement.

Article 13

En vigueur étendu

La contribution minimale obligatoire de l'entreprise consiste en la prise en charge des commissions de souscription prévues par les règlements des fonds communs de placement.

Les entreprises adhérentes au présent plan peuvent en outre compléter l'épargne de leurs salariés en versant à leur compte individuel un abondement, dans les limites du plafond légal (1), choisi dans les options suivantes :

1. Limitation de l'abondement à la moitié du plafond légal (1)
(soit 1 150 Euros en juin 2002)

	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	OPTION 4
Taux				
d'abondement+	25 %	50 %	100 %	200 %
Limite				
d'abondement	1/2 plafond légal soit 1 150 Euros			
+ Du versement de chaque épargnant.				

2. Limitation de l'abondement au plafond légalArticle L. 443-7 du code du travail.
(soit 2 300 Euros en juin 2002)

	OPTION 5	OPTION 6	OPTION 7	OPTION 8
Taux				
d'abondement+	25 %	50 %	100 %	200 %
Limite				
d'abondement	le plafond légal soit 2 300 Euros			
+ Du versement de chaque épargnant.				

Les règles d'abondement retenues par chaque entreprise adhérente seront précisées par ces dernières à Interexpansion ou Axa Investment Managers avant le 15 décembre de chaque année pour l'année suivante. A défaut de précisions dans ces délais, ce sont les règles applicables précédemment qui continueront à s'appliquer. (1) Article L. 443-7 du code du travail.

(1) Article L. 443-7 du code du travail.

Frais de tenue de compte.

Article 14

En vigueur étendu

Chaque entreprise prend en charge les frais de tenue des comptes des salariés porteurs de parts au PEI FCCA.

Ils s'élèvent :

- à 150 Euros (HT) pour l'année civile au cours de laquelle l'entreprise ou le salarié adhère au présent plan ;
- à 15 Euros (HT) par an et par salarié.

Ces frais seront revus annuellement au 1er juillet de chaque année en fonction de l'évolution constatée de l'indice INSEE National, 265 postes des prix à la consommation (ensemble des ménages, France, base 100 en 1990) au 31 octobre de chaque année par rapport à l'année précédente.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des droits acquis par les participants qui l'ont quittée, à l'exception des retraités ou préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme gestionnaire.

Teneur de registre et teneur de comptes conservateurs de parts.

Article 15

En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes au présent plan et les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord décidant d'adhérer directement au présent plan doivent impérativement choisir au moment de l'adhésion comme teneur de registre et/ou comme teneur de comptes conservateur de parts entre :

- Axa Investment Managers ;
- Interexpansion.

Les modalités de ces choix sont définies dans la convention de gestion prévue à l'article 1er du présent règlement.

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés.

Article 16

En vigueur étendu

Les sommes versées en application de l'article 6 seront affectées au choix des salariés, en totalité aux FCPE régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, " Axa Génération Europe Actions ", " Axa Generation Euro Obligations " et " Axa Generation Monétaire ", " Expansor Compartiments " :

- le fonds Axa Génération Monétaire 1, classé dans la catégorie " Monétaire Euro " et géré par Axa Investment Managers ;
- le fonds Axa Génération Euro Obligations 1, classé dans la catégorie " Obligations et autres titres de créances libellés en euro " et géré par Axa Investment Managers ;
- le fonds Axa Génération Europe Actions 1, classé dans la catégorie " FCPE Actions Internationales " et géré par Axa Investment Managers ;
- le fonds Expansor Compartiments proposant les compartiments suivants :
 - Expansor Compartiment I classé dans la catégorie " Actions de pays de la zone euro " et géré par la société Interexpansion ;
 - Expansor Compartiment III classé dans la catégorie " Obligations et autres titres de créances libellés en euro " et géré par la société Interexpansion ;
 - Expansor Compartiment IV classé dans la catégorie " Monétaire Euro " et géré par la société Interexpansion.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de la commission des opérations de bourse, aux signataires du plan et à chaque salarié.

A tout moment les salariés ou anciens salariés ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-avant vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage et ne donne pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de ces fonds.

Indisponibilité des droits.

Article 17

En vigueur étendu

1. Indisponibilité

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans à

compter de chacun des versements.

Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées en application du 10e alinéa de l'article L. 442-5 seront prises en compte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant décidé d'être couvertes par les dispositions de l'article 8 du présent règlement, la période de blocage de toute part acquise au cours d'une année civile débute le 1er jour du 4e mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition et ce quelle que soit la nature des versements. (1)

Pour les autres, la période de blocage débute le 1er juillet de chaque année pour toute part acquise au cours d'une année civile.

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social de 2 % dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

2. Levée anticipée de l'indisponibilité

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de l'indisponibilité des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus à l'article R. 442-17 du code du travail, soit :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2e et 3e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail et/ou mandat social ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, 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. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement du salarié 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 surendettement des particuliers, soit par le juge, lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié de levée anticipée de l'indisponibilité doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou de mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, dans lesquels elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

3. Cas particulier

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Arrêté du 4 juillet 2005 : (1) Accord étendu, à l'exclusion du troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17 (Indisponibilité des

droits) comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'accord facultatif de participation inclus dans un règlement de plan d'épargne interentreprises doit comporter les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5, et notamment les modalités précises de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP). Le cinquième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles 11 et 19 de la loi n 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées qui ont porté à 2,3 % le taux des prélèvements sociaux applicables aux revenus du capital.

Arrêté du 4 juillet 2005 :

(1) Accord étendu, à l'exclusion du troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'accord facultatif de participation inclus dans un règlement de plan d'épargne interentreprises doit comporter les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5, et notamment les modalités précises de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP).

Le cinquième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles 11 et 19 de la loi n 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées qui ont porté à 2,3 % le taux des prélèvements sociaux applicables aux revenus du capital.

Conseils de surveillance.

Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article 214-39 du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fonds commun de placement désigné ci-dessus.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel et est constitué comme suit :

1. FCPE Axa Génération

Pour les fonds gérés par Axa IM, le conseil de surveillance, institué en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est composé :

- de 5 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, soit un membre désigné par organisation syndicale représentative au sens des articles L. 132-2 et L. 133-2 du code du travail ;

- de 2 membres représentant l'entreprise, élus par les entreprises adhérentes.

La durée du mandat est fixée à 5 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Afin de permettre au conseil de surveillance de ces 3 fonds d'exercer efficacement sa mission de contrôle et de représentation des salariés porteurs de parts dans le cadre de la gamme Axa Génération des FCPE labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale, un comité technique de suivi regroupant les conseils de surveillances de chacun des fonds concernés est constitué.

A cet effet, les conseils de surveillance désignent parmi leurs membres, pour la durée de leur mandat de membre du conseil de surveillance, leurs représentants au comité technique, le comité technique étant constitué de 8 représentants des salariés porteurs de parts et de 4 représentants des entreprises.

2. FCPE Expansor

Pour le fonds " Expansor Compartiments ", le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

- 2 membres salariés porteurs de parts par organisation syndicale signataire du PEI ;

- 1 membre représentant les employeurs par organisation syndicale d'employeurs signataire de l'accord.

La durée du mandat est fixée à 2 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection.

Conformément à l'article L. 444-1 du code du travail, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés bénéficieront, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de 5 jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Information des salariés.

Article 19

En vigueur étendu

Indépendamment de la publicité prévue pour le PEI FCCA, ainsi que du rapport présenté chaque année au comité paritaire de suivi, la société de gestion, ou par décision de l'entreprise, l'organisme chargé de la tenue des comptes fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins 1 fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de ses versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre, d'une part, de la contribution sociale généralisée (CSG) et, d'autre part, de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 444-5 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 444-1-3 du code du travail.

Litiges.

Article 20

En vigueur étendu

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation devant les tribunaux compétents, les signataires du présent règlement s'efforceront de résoudre les litiges afférents à son application.

Durée et modification.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent règlement est conclu pour une durée identique à celle de l'accord du PEI FCCA.

Il pourra être modifié à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, cette modification devra être effectuée au moins 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice civil suivant.

La demande devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires.

Publicité.

Article 22

En vigueur étendu

Le présent règlement est déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec accusé de réception et en 1 exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes.

Il sera affiché dans chaque entreprise sur les emplacements réservés à cet effet.

Fait à Paris, le 18 juin 2003.

Convention de tarification

En vigueur étendu

La présente convention de tarification est annexée au règlement du PEI FCCA (1).

Elle est conclue pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction à compter du 1er jour qui suit sa ratification.

Dans le cas où l'un des organismes cités ci-dessous serait amené à modifier les tarifs, il informera les signataires du règlement du PEI FCCA, 3 mois avant l'application des nouveaux tarifs.

Chacun des organismes s'engage à réaliser une présentation annuelle consolidée auprès de la commission paritaire de suivi.
Organismes gestionnaires financiers

En application de l'accord du PEI FCCA, les 2 organismes gestionnaires financiers retenus sont Axa IM et Interexpansion.

Les sommes versées seront affectées, au choix des salariés, en totalité aux FCPE régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier :

- " Axa Génération monétaire " ;
- " Axa Génération euro obligations " ;
- " Axa Génération Europe actions " ;

- et " Expansor compartiments " (2)

Tarification des services proposés

1. Droits d'entrée

COMBIEN ?	IMPUTATION DES FRAIS	QUAND ?
0,20 %	Pour le salarié	Lors de la souscription de parts de FCPE

2. Frais de gestion financière (3)

CPE	FRAIS	FRAIS	FCPE
Axa IM	Axa IM	Inter Expansion	InterExpansion
Axa Génération monétaire	0,35 %	0,30 %	Monétaire euro
Axa Génération euro obligations	0,60 %	0,60	Obligations et autres titres de créances libellés en euros
Axa Génération Europe action	1,00 %	1,00	Actions de pays de la zone euro

3. Autres frais

Frais d'arbitrage entre les FCPE : aucun (4).

Frais de sortie anticipée d'un FCPE : aucun.

Frais de sortie sur disponibilité quinquennale : aucun.

Frais de dépositaire et de conservation : inclus dans les frais de gestion financière.
Organismes teneurs de compte et teneurs de registres

Les organismes teneurs de compte et teneur de registres sont Axa Investment Managers et Interexpansion.

1. Frais de tenue des comptes des salariés

TYPE DE FRAIS

Frais de tenue du compte des entreprises
FRAIS (HT) : 150 Euros à la souscription
IMPUTATION des frais : Entreprise

TYPE DE FRAIS

Frais de tenue du compte des salariés

FRAIS (HT) : Forfait annuel par compte de salarié : 15 Euros

IMPUTATION des frais : Entreprise (ou salarié après son départ de l'entreprise)

2. Notices d'information des FCPE

Les règlements et les notices d'information des FCPE sont joints au règlement du PEI FCCA.

(1) Ce document n'est pas présenté à l'extension. (2) Le fonds Expansor compartiments propose les compartiments suivants : - Expansor compartiment I classé dans la catégorie " Actions de pays de la zone euro " ; - Expansor compartiment III classé dans la catégorie " Obligations et autres titres de créances libellés en euro " ; - Expansor compartiment IV classé dans la catégorie " Monétaire euro ". (3) Prélèvements tous les ans sur l'actif net moyen du FCPE. (4) Le transfert des sommes d'un FCPE vers un autre FCPE n'entraîne pas la perception de nouveaux droits d'entrée.

Temps de trajet domicile-lieu d'intervention Délibération du 23 mars 2004

En vigueur non étendu

La commission d'interprétation saisie par l'entreprise FCI Gourgouillat - Parc d'activités Millau-Lévezou, 12100 Millau - a délibéré dans sa séance du 23 mars 2004 sur la question relative au temps de trajet domicile-lieu d'intervention défini à l'article V.2 de la convention collective nationale.

L'article V.2 alinéa 4 dispose que " le temps de trajet entre le domicile et un lieu d'intervention, et inversement, sans passage à l'entreprise, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, au-delà de 45 minutes par trajet, il est indemnisé sur la base du salaire horaire réel. "

La question était posée de savoir si, au-delà des 45 minutes par trajet, le temps de trajet était indemnisé dans son intégralité, c'est-à-dire dès la première minute.

A l'issue des débats, la commission d'interprétation a rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'était pas du temps de travail effectif et que, par conséquent, il n'était ni rémunéré, ni indemnisé et a décidé, pour éviter tout problème d'interprétation, que les 45 premières minutes constituaient une franchise non indemnisable.

Ainsi, le temps de trajet domicile-lieu d'intervention n'est indemnisé qu'à compter de la 46e minute et n'est jamais considéré comme du temps de travail effectif.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

Formation professionnelle Accord du 7 décembre 2004

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que celles de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 novembre 2000 et de son avenant sans toutefois remettre en cause les dispositions de l'alternance jusqu'à leur complet remplacement par le contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche ;
- développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit

démographique de la population professionnelle ;

- inscrire la gestion des compétences et leur élévation au coeur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise ;

- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en oeuvre la formation sur le poste de travail et le développement du tutorat ;

- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle ;

- promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) favorisant la progression des salariés.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualifications, à préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche et à définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en oeuvre du droit individuel à la formation.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 1

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, seront choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire sera présenté tous les 2 ans au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les différents documents constituant le bilan ne pourront en aucun cas être diffusés en dehors du cadre de la CNPEFP, sauf décision contraire de celle-ci.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle détermine, chaque année, le montant de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire agréé visé à l'article 11 du présent accord affecte, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à la prise en charge des réflexions, des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi qu'à leur diffusion. La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

Arrêté du 13 juillet 2005 : Le dernier alinéa de l'article 1er (L'observatoire prospectif 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 plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mentionnés à l'article R. 964-16-1 précité.

Entretien professionnel.

Article 2

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en oeuvre notamment par le droit individuel à la formation.

Le passeport formation.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'étudier, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la présentation et les conditions de mise en oeuvre d'un passeport formation permettant à tout salarié souhaitant en disposer, d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité.

Le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes et titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences professionnelles consécutives aux stages d'entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et en VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les différents emplois occupés avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

Le bilan de compétences.

Article 4

En vigueur étendu

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences du DIF, soit à l'employeur dans le cadre du FONGECIF.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Cependant, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 35^e anniversaire, tout salarié se voit proposer, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

1. A l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Dans ce cas, le financement est assuré :

- soit par le droit individuel à la formation en accord avec l'employeur ;
 - soit 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.
- #### **2. A l'initiative de l'employeur**

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en oeuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié.

En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle, mais le temps passé en bilan de compétences ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, des durées maximales de travail autorisées et du repos compensateur légal.

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.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 : Le deuxième alinéa du paragraphe 2 (A l'initiative de l'employeur) de l'article 4 (Le bilan de compétences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail qui envisagent et encadrent les différentes modalités d'articulation des temps de travail et de formation dans le cadre du plan de formation.

La validation des acquis de l'expérience.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience, laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Les dispositifs de demandes et de financements au titre de la validation des acquis de l'expériences sont identiques à ceux définis à l'article 4 du présent accord.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement 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 proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en oeuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Le plan de formation.

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux nouvelles catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail (effectuées pendant le temps de travail et qui donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération) ;
- des actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi (qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération. En cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle, ces heures de formation ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ne constituent pas des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci) ;
- des actions de formation liées au développement des compétences (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 forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait).

Les actions de formation à inclure 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 technologies 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 n'est en aucun cas tenu de définir une action de formation dans chaque catégorie.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe 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 2 fois par an sur le plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF).

Article 7

En vigueur étendu

L'acquisition du droit

a) Au titre de l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein ayant 1 an d'ancienneté minimum au 1er janvier 2005, aura un droit acquis au titre du DIF de 14 heures.

Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2005, le DIF acquis est calculé pro rata temporis sur la base de 14 heures.

En revanche, tout salarié n'ayant pas un 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2005, ne bénéficie pas de droit au DIF au titre de l'année 2004.

b) Pour les années suivantes, l'appréciation du droit au DIF se fera au 1er janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2006, tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée aura acquis un droit proratisé au DIF d'un maximum de 20 heures par an.

Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé pro rata temporis.

A titre d'exemple, un salarié à temps plein en CDI entré le 1er juin 2005, aura acquis au 1er janvier 2006, un droit au DIF de 20 heures x 7/12, soit 11,67 heures de DIF,

et tout salarié entré dans l'entreprise avant le 1er janvier 2005 aura un droit acquis au DIF de 20 heures au 1er janvier 2006.
(1)<RL En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Pour les salariés entrés et sortis de l'entreprise au cours d'une même année, leur droit au DIF ne sera acquis et proratisé que :

- en cas de licenciement autre que pour faute grave ou lourde ;
- en cas de démission, dès lors que le salarié aura acquis au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également d'un droit individuel à la formation calculé pro rata temporis sur chaque mois dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies en annexe du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'application du DIF

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Un accord formalisé est passé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation correspondant à 50 % du salaire net, ainsi qu'une prise en charge des coûts pédagogiques.

Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur, en accord avec le salarié peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent en partie pendant le temps de travail. *En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle, mais le temps passé en DIF ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, des durées maximales de travail autorisées ainsi que pour le repos compensateur légal.* (2)

Au 1er janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Cette dernière doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action et dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail. L'employeur doit verser au salarié l'allocation de formation de 50 % telle que défini à l'article D. 933-1 du code du travail.

Pour le droit individuel à la formation effectué en partie pendant le temps de travail, l'allocation n'est pas due.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Si l'employeur refuse la demande de DIF pendant 2 années consécutives, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation prévue à l'article 8 du présent accord.

Le droit individuel à la formation est transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe.

Le droit individuel à la formation n'est pas transférable d'une entreprise de la branche à une autre. Toutefois, ce droit individuel à la formation est transférable en cas d'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le droit individuel à la formation est octroyé au salarié sous forme d'une allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF, dès lorsqu'il en fait la demande auprès de son employeur avant la fin du délai-congé.

L'employeur est toutefois tenu d'informer le salarié, dans la lettre de notification du licenciement, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité qu'il a de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. En cas de demande du salarié, le bénéfice du DIF est le droit.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ait commencé avant la fin du délai-congé. A défaut du commencement de l'action de formation dans ce délai, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

En cas de départ en retraite, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

Prise en charge du DIF par l'OPCA

Afin d'encourager l'utilisation du DIF prioritaire, les parties signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, de donner une priorité de financement DIF aux actions prioritaires mentionnées en annexe du présent accord.

Modalités de prise en charge

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CNPEFP.

L'organisme collecteur agréé désigné ci-dessus participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la CNPEFP.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'article 11, le solde pourra être imputé sur le plan de formation des entreprises.

Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir chaque année après l'entrée en vigueur du présent accord un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en oeuvre du DIF dans les entreprises du froid et connexes.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés des entreprises du froid et connexes.

Arrêté du 13 juillet 2005 : Accord étendu, à l'exclusion : (1) - de la phrase : " et tout salarié, entré dans l'entreprise avant le 1er janvier 2005 aura 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 entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté ; (2) - 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 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 desquels l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation 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 le temps de formation et de l'allocation de formation.

Contrats de professionnalisation.

Article 8

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 et 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. L'action de professionnalisation, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, la durée de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification reconnue en annexe du présent accord.

En cas de contrat de professionnalisation à durée déterminée, ce contrat pourra être rompu, par accord des parties, au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre ou le diplôme est obtenu.

Les contrats de professionnalisation sont mis en oeuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation 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 secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes, les organisations signataires conviennent que 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.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par la CNPEFP.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans (55 % du salaire minimum conventionnel (SMC)) ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 70 % du SMC.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat ;

- salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

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 SMC correspondant 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 SMC correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 : 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 croissance fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 :

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 croissance fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Périodes de professionnalisation.

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés concernés

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la branche doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;

- salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 35 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;

- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un arrêt pour maladie ou accident du travail ;

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;

- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les objectifs

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ou encore l'une des actions définies en annexe du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

La mise en oeuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre conformément au processus suivant :

Personnalisation des parcours de formation 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.

Les modalités de départ en formation

Tout salarié relevant des publics définis au premier paragraphe du présent article peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le départ en période de professionnalisation peut être différé :

- lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 3 % du nombre total de salariés de

l'entreprise (ou de l'établissement), sauf accord du chef d'entreprise (ou du responsable de l'établissement) ;

- dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins 2 salariés.

La situation du salarié concerné

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;

- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le financement

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par la CNPEFP.

Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

Article 10

En vigueur étendu

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en oeuvre des contrats et périodes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise ;

- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes ;

- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs ;

- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte

dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Les organisations signataires incitent les entreprises à créer une fonction de tuteur.

Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS, désignée ci-après sous l'appellation de " collecteur ", la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire " Froid, climatisation, grande cuisine " au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés.

Article 12

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés versent chaque année au collecteur désigné 0,40 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au titre de leurs contributions à la formation professionnelle continue et réparties comme suit :

- 0,25 % affectés au financement des actions du plan de formation, dont 0,10 % réservés au financement des priorités de la branche définies au titre du DIF ;
- 0,15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

A compter du 1er janvier 2005, les contributions des entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés, sont portées à 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0,40 % affectés au financement aux actions du plan de formation, dont 0,10 % réservés au financement des priorités définies par la branche, au présent accord, au titre du DIF ;
- 0,15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

Les fonds ainsi collectés sont mobilisés pour le financement des priorités définies par le présent accord et concernant notamment la prise en charge :

A concurrence de 0,15 % des versements :

- des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

A concurrence de 0,10 % des versements :

- des coûts pédagogiques des actions conduites dans le cadre du DIF.

A concurrence du solde des versements :

- des coûts pédagogiques des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation.

Les représentants de la CNPEFP détermineront chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 : Le dernier 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 desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 :

Le dernier 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 desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

Dispositions financières relatives aux entreprises employant 10 salariés ou plus.

Article 13

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises du froid et connexes employant 10 salariés ou plus consacrent chaque année 1,60 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution se décompose comme suit :

- 0,90 % affectés au financement du plan de formation ;
- 0,50 % répartis en 0,4 % affectés au financement de la professionnalisation et 0,10 % réservés au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF ;
- 0,20 % affectés au financement du congé individuel de formation.

Les entreprises se libèrent de leur obligation au titre du congé individuel de formation en effectuant un versement au FONGECIF dont elles relèvent avant le 1er mars de chaque année.

Afin d'être en mesure d'optimiser l'utilisation des contributions formation, les entreprises sont tenues de verser, au collecteur désigné au présent accord, leurs contributions afférentes à la professionnalisation et le reliquat de leur plan de formation au 15 novembre de chaque année. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale due par l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Les versements au titre de la professionnalisation sont affectés au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

Pour la part égale à 0,4 % des versements :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la période de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et pour le solde de 0,1 % ;
- le financement des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités définies en annexe du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation.

Il revient aux représentants de la CNPEFP de déterminer chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 : 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 desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

NOTA : Arrêté du 13 juillet 2005 :

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 desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

Opposabilité.

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à toute entreprise rentrant dans le champ d'application de la convention collective, sauf dispositions plus favorables.

Extension.

Article 15

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

Annexe définissant les actions prioritaires de formation de la branche professionnelle

En vigueur étendu

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

ÉDUCATION nationale

BEP des techniciens du froid et du conditionnement d'air (2005)

AFPA (certifications de formation professionnelle)

CFP monteur dépanneur frigoriste

ÉDUCATION nationale

BEP équipements techniques énergie (ETE) dominante froid et climatisation

AFPA (certifications de formation professionnelle)

CFP agent de maintenance en conditionnement d'air

ÉDUCATION nationale

Brevet professionnel monteur dépanneur en froid et climatisation

Bac pro maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités (MAEMC)

Bac pro énergétique, option A : installation et mise en oeuvre des systèmes énergétiques et climatiques

Bac pro énergétique, option B : gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques

AFPA (certifications de formation professionnelle)

CFP technicien d'intervention de maintenance en conditionnement d'air

CFP technicien d'intervention en froid commercial et climatisation

CFP technicien d'intervention en froid industriel

CFP technicien d'intervention en équipement de cuisines professionnelles

CERTIFICATS de qualification professionnelle

Accord du 15 mai 1991 : CQP carrier/La Châtaigneraie

Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1 210 heures sur 2 ans)

PV n° 10 : CQP carrier/La Châtaigneraie

Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de bac pro ; formation de 600 heures sur 1 an)

COMMISSION NATIONALE paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

PV n° 11 : titre GRETA, pays de Rance/La fontaine des eaux

Technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou niveau bac MAEMC)

ou EIE ; formation de 1 an)

PV n° 12 : titre centre des formations industrielles

Technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de bac pro énergétique ou EIE ou électrotechnique, ou d'un bac STI génie électrotechnique ou énergétique ou d'un bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)

ÉDUCATION nationale

BTS FEE option C, génie frigorifique

AFPA (certifications de formation professionnelle)

CFP technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique

COMMISSION NATIONALE paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

PV n° 6 : titre école la Mache, à Lyon

Ingénierie et conduite d'affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures)

PV n° 8 : titre école la Mache, à Lyon

Vendeur-négociateur international (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures)

PV n° 9 : titre IRECO/GRETA sud Isère

Concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)

ÉDUCATION nationale

Diplôme supérieur du froid industriel (IFFI)

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- sécurité, électricité ;
- préservation de l'environnement ;
- relations entreprises-clients ;
- mise en oeuvre des documents réglementaires ;
- préparation à l'exercice tuteur, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales ;
- nouvelles techniques d'information et de communication ;
- électrotechnique, électromécanique, froid.

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en oeuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs, relais à la formation, notamment le DIF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

Conditions d'application de l'avenant n 34 Avenant n° 35 du 17 mai 2005

En vigueur étendu

Au vu des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur le dialogue social, les partenaires à la négociation collective décident :

- que les dispositions des articles 4 et 5 de l'avenant n° 34 relatifs respectivement à la fixation des valeurs de points pour le calcul du forfait d'astreinte et au calcul de la prime d'ancienneté sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ;
- qu'en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 17 mai 2005.

Conditions d'application de l'avenant n° 33 " Retraite " Avenant n° 36 du 17 mai 2005

En vigueur étendu

Au vu des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur le dialogue social, les partenaires à la négociation collective, décident :

- que l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 33 à la convention collective relatif à la retraite sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ;
- qu'en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 17 mai 2005.

Délibération de la CPNI sur l'application d'un accord relatif au compte épargne-temps Délibération du 8 juin 2005

En vigueur non étendu

La commission d'interprétation saisie par l'entreprise Sogequip, CD 12, 69360 Solaize, a délibéré en séance du 8 juin 2005 sur la question de l'application de l'accord relatif au compte épargne-temps signé le 11 janvier 2002 par le SNEFCCA, FO Métaux, la FGMM-CFDT, la CFTC Métallurgie et la CFE-CGC.

Cet accord prévoyait, en préambule, son caractère facultatif pour les entreprises pendant la période expérimentale fixée à l'article 3, soit une période de 2 ans.

Les parties convenaient à l'issue de cette période de négocier un nouvel accord et ce au plus tard au 31 décembre 2004 au vu du bilan dudit accord expérimental.

A défaut de négociations dans le délai prévu, ledit accord est devenu caduc.

Les parties signataires conviennent toutefois de renégocier un accord prévoyant les conditions d'application du compte épargne-temps, suite aux nouvelles dispositions légales, avant le 31 décembre 2006.

D'ici là et compte tenu du faible nombre de salariés concernés par le compte épargne-temps, la commission admet que les salariés qui bénéficiaient des dispositions de l'accord susvisé puissent conserver une application de leur compte épargne-temps conformément à ces anciennes dispositions ; et que les salariés souhaitant bénéficier d'un compte épargne-temps, puissent, sur autorisation de l'employeur, l'appliquer conformément aux orientations de l'ancien accord.

Fait à Paris, le 8 juin 2005.

Régime de prévoyance et contingent annuel d'heures supplémentaires Avenants n° 38 et 39 du 27 mars 2006

En vigueur étendu

Les avenants n° 38 et n° 39, ainsi que l'accord " Prévoyance " ci-dessous, forment un tout indivisible.

Les signatures des syndicats de salariés et de l'organisation patronale doivent porter sur les 3 textes et non sur seulement certains d'entre eux.

De même, en cas d'opposition de la majorité des syndicats de salariés, celle-ci devra obligatoirement porter sur les 3 textes et ne pourra pas porter sur seulement certains 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.

AVENANT N° 38

Cet avenant annule 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 annule 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 susceptibles d'être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail est 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 pourront faire l'objet d'un repos compensateur de remplacement 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 nationale sont modifiées comme suit :

(Voir cet article).

Les dispositions de l'alinéa 1er de l'article 4.1.2 de la convention collective nationale sont modifiées comme suit :

(Voir cet article).

La partie patronale, rappelant la pénurie de main-d'oeuvre dans les entreprises de la branche et son simple souhait d'obtenir le contingent légal, recommande toutefois aux entreprises de ne pas systématiquement demander à dépasser ce contingent annuel conventionnel.

Les dispositions du présent avenant sont impératives.

Objet.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 et l'avenant n° 28 du 20 septembre 2001.

Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

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, frigorifique et connexe.

Participants.

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés sous contrat de travail, cadres ou non-cadres, dès leur embauche.

Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts.

Article 4

En vigueur étendu

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut tranche A et tranche B, perçu au cours des 12 mois pleins 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, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaires 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 mensuel de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO, dans les conditions prévues au protocole de gestion qui sera annexé au présent accord.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'événement couvert en fonction des garanties décrites à l'article 5 du présent accord, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

Risques couverts

Article 5

En vigueur étendu

- incapacité temporaire, maternité ;
- invalidité ;
- incapacité permanente ;
- décès : capital et rentes éducation.

5.1. Incapacité temporaire (1)

5.1.1. Salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté.

En cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'organisme assureur verse à compter du 46e jour continu 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.

5.1.2. 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 de prévoyance verse, à compter du 91e jour d'arrêt continu 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 partielle autorisée médicalement et donnant 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 seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

5.4. Versements et durée des prestations temporaire et maternité

Les prestations prévues en cas d'incapacité temporaire et de maternité sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la présente garantie est encore inscrit aux effectifs ou directement au bénéficiaire dans le cas contraire.

Elles cessent :

- à la date de reprise d'activité ;
- à la date de fin de service des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date du paiement de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

5.5. Rente d'invalidité (accident ou maladie de la vie privée)

Tout salarié reconnu invalide par la sécurité sociale a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la sécurité sociale d'une rente d'invalidité après un classement par celle-ci en 2^e ou 3^e catégorie. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

5.6. Incapacité permanente (accident du travail, maladie professionnelle)

Tout salarié reconnu en incapacité permanente par la sécurité sociale a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie 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 assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

5.7. Versements et durée des prestations invalidité et incapacité permanente

Les prestations prévues en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente sont versées directement au bénéficiaire.

Elles cessent :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
- à la date d'ouverture de droits à pension de vieillesse servie au titre de l'inaptitude au travail, sous réserve de modification des dispositions légales concernant la prise d'effet des pensions de retraite des invalides.

5.8. Règle de limitation

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

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

5.9. Capital décès

5.9.1. Prestation.

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive, il sera versé aux bénéficiaires désignés par ce dernier un capital dont le montant est fixé à :

100 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille.

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension retraite :

- soit en invalidité 3e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

5.9.2. Bénéficiaires du capital décès.

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le capital décès prévu au titre du présent régime de prévoyance est versé :

- au conjoint du salarié non divorcé, non séparé de corps judiciairement ;
- à défaut, au concubin ou partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) et justifiant d'une domiciliation fiscale commune de 1 an à la date du décès ;
- à défaut, par parts égales aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- à défaut par parts égales au père et à la mère du salarié ou au survivant de l'un d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers du participant en proportion de leurs parts héréditaires.

5.10. Rente éducation

5.10.1. Prestation.

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD), il sera versé aux enfants à charges, en complément du capital décès, lors du décès ou de la reconnaissance de l'IAD, une rente temporaire éducation dont le montant est fixé à :

- enfant jusqu'au 12e anniversaire : 8 % du salaire annuel brut de référence ;
- enfant de 12 ans jusqu'au 18e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut de référence ;
- enfant de 18 ans jusqu'au 26e anniversaire : 15 % du salaire annuel brut de référence.

L'invalidité absolue et définitive est définie dans l'article 5-9.1 du présent accord.

5.10.2. Enfants à charge.

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde ou, s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

1. nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime.
2. âgés de moins de 18 ans.
3. âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA, (revenu minimum légal en vigueur).
4. âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA (revenu minimum légal en vigueur)

et :

- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;

- ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE ;

- ou sont sous contrat d'apprentissage.

5. quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectuera à son représentant légal.

Les rentes sont versées trimestriellement d'avance.

5.11. Maintien des garanties décès - Invalidité absolue et définitive

Les garanties prévues en cas de décès sont maintenues tant que se poursuit l'incapacité de travail ou le classement en invalidité, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur désigné, à compter du 1er jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

En cas de suspension du contrat de travail pour congé parental, les garanties décès et IAD sont maintenues sur la base du salaire de référence précédant la suspension du contrat comme définit à l'article 4 du présent accord.

5.12. Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques incapacité et invalidité sont revalorisées sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

Les prestations rentes éducation sont revalorisées suivant l'évolution de l'indice général prévu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En cas de changement d'organisme désigné dans le présent accord, la revalorisation des prestations sera prise en charge dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme gestionnaire, la revalorisation des prestations assurées par l'OCIRP sera poursuivie par l'OCIRP.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

Cotisations.

Article 6

En vigueur étendu

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.

Le total des cotisations du régime s'élève à :

- 1, 18 % sur la tranche A ;

- 2, 28 % sur la tranche B.

Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire (art. VI-2 convention collective)	0, 23	0, 53	-	-	0, 23	0, 53
Incapacité temporaire, maternité, paternité, adoption	0, 06	0, 12	0, 27	0, 61	0, 33	0, 73

Invalidité, incapacité permanente	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 cotisations	0, 5525	1, 0825	0, 6275	1, 1975	1, 18	2, 28

Concernant la garantie incapacité temporaire dont l'indemnisation débute au 46e jour d'arrêt de travail et se poursuit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt au plus tard, il est précisé que l'employeur participe financièrement au prorata de la durée d'indemnisation maximum prévue par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Garanties complémentaires pour les cadres.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les entreprises ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un contrat complémentaire, notamment pour satisfaire à l'obligation d'assurance découlant de 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...) ainsi que la couverture des charges patronales et/ou salaires afférents aux prestations résultant de la garantie maintien du salaire des premiers jours d'arrêt de travail.

Organismes assureurs et gestionnaires.

Article 8

En vigueur étendu

La mutualisation du présent régime de prévoyance est confiée aux institutions de prévoyance ci-après désignées, dans le cadre d'une coassurance de risques. Ces organismes gérés paritairement relèvent de l'article L. 931.1 du code de la sécurité sociale :

Cri Prévoyance (IONIS), 50, route de la Reine, B.P. 85, 92105 Boulogne-Billancourt.

Capricel Prévoyance et Irpelec Prévoyance (MV4 Parunion), 7 rue Magdebourg, 75016 PARIS.

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), 10, rue Cambacères, 75008 Paris.

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

Cri Prévoyance, Capricel Prévoyance et Irpelec Prévoyance sont les organismes gestionnaires de l'ensemble des risques.

Cri Prévoyance, Capricel Prévoyance, Irpelec Prévoyance et OCIRP sont assureurs, ce dernier ayant donné mandat et délégation aux 3 premières pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations de rentes éducation en son nom.

Pour l'ensemble des garanties définies dans l'article 5 ci-dessus, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent accord et les organismes gestionnaires ; sont également définies les relations entre la Commission mixte paritaire d'une part et les organismes désignés d'autre part, ainsi que l'organisation du rôle d'apéríteur entre Cri Prévoyance (les années impaires), la Capricel Prévoyance et Irpelec Prévoyance (les années paires).

8.1. Obligations d'adhésion

Les nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle et entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent rejoindre obligatoirement à compter de la date de signature du présent accord les organismes ci-dessus désignés, en fonction de la localisation géographique de leur siège social (pour les groupes, possibilité de choisir un seul et même organisme de prévoyance désigné du lieu du siège social de la maison mère) selon une répartition organisée par la commission paritaire comme suit :

CAPRICEL et IRPELEC PREVOYANCE (MV4 PARUNION)	
2 A	Corse-du-Sud

2 B	Haute-Corse
03	Allier
04	Alpes-de-Haute-Provence
05	Hautes-Alpes
06	Alpes-Maritime

08	Ardennes
10	Aube
11	Aude
13	Bouches-du-Rhône
14	Calvados
15	Cantal
18	Cher
19	Corrèze
21	Côte-d'Or
22	Côtes-d'Armor
23	Creuse
24	Dordogne
26	Drôme
28	Eure-et-Loir
29	Finistère
33	Gironde
35	Ille-et-Vilaine
36	Indre
37	Indre-et-Loire
40	Landes
41	Loir-et-Cher
43	Haute-Loire
45	Loiret
46	Lot
47	Lot-et-Garonne
50	Manche
51	Marne
52	Haute-Marne
54	Meurthe-et-Moselle
55	Meuse
56	Morbihan
57	Moselle
58	Nièvre
59	Nord
61	Orne
62	Pas-de-Calais
63	Puy-de-Dôme
64	Pyrénées-Atlantiques
65	Hautes-Pyrénées
72	Sarthe
75	Paris (sauf 18e arr.)
77	Seine-et-Marne
83	Var
84	Vaucluse
85	Vendée
87	Haute-Vienne

88	Vosges
89	Yonne
91	Essonne
971	Guadeloupe

972	Martinique
975	Saint-Pierre-et-Miquelon

CRI PREVOYANCE (IONIS)	
01	Ain
02	Aisne
07	Ardèche
09	Ariège
12	Aveyron
16	Charente
17	Charente-Maritime
25	Doubs
27	Eure
30	Gard
31	Haute-Garonne
32	Gers
34	Hérault
38	Isère
39	Jura
42	Loire
44	Loire-Atlantique
48	Lozère
49	Maine-et-Loire
53	Mayenne
60	Oise
66	Pyrénées-Orientales
67	Bas-Rhin
68	Haut-Rhin
69	Rhône
70	Haute-Saône
71	Saône-et-Loire
73	Savoie
74	Haute-Savoie
75	Paris 18e arr.
76	Seine-Maritime
78	Yvelines
79	Deux-Sèvres
80	Somme
81	Tarn
82	Tarn-et-Garonne
86	Vienne
90	Territoire de Belfort
92	Hauts-de-Seine
93	Seine-Saint-Denis
94	Val-de-Marne

973	Guyane
974	Réunion

Les entreprises bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme que Capricel Prévoyance, Irpelec Prévoyance ou Cri Prévoyance à la date de signature du présent accord qui institue le principe de ce nouveau régime de prévoyance mutualisé ont le choix entre :

- rejoindre le régime conventionnel et adhérer à l'organisme gestionnaire désigné selon sa situation géographique ;
- maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, à la condition que celui-ci contienne, avant la date de signature du présent accord, des garanties strictement supérieures, risque par risque, à celles définies dans le présent accord (art. 5). Pour faire valoir ce droit, l'entreprise devra en apporter la preuve à l'organisme désigné relevant de sa localisation géographique ou le justifier en envoyant aux organismes gestionnaires une attestation sur l'honneur l'engageant à supporter les conséquences financières du présent régime en cas de non-respect des garanties du présent accord.

En cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date de signature du présent accord, et quel que soit le niveau des garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle. 8.2.

Mesures transitoires

Les entreprises ayant choisi de ne pas rejoindre la mutualisation auprès des organismes désignés en conservant leur(s) contrat(s) en cours au regard des dispositions prévues ci-dessus, ont jusqu'au 31 décembre 2007 pour rejoindre le présent régime sans pénalité. A la fin de ce délai et faute d'avoir la preuve que l'entreprise est en conformité avec le présent régime, les entreprises feront l'objet d'une inscription d'office et pourront se voir réclamer une compensation financière en plus des cotisations du présent régime, au titre des démarches engagées.

Toute entreprise n'étant pas en conformité ou qui rejoindrait la mutualisation du régime après cette date du 31 décembre 2007, hors le cas des nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle, pourra se voir appliquer par l'organisme assureur, après avis de la commission paritaire de suivi du régime, une surcotisation temporaire au regard des charges éventuelles (arrêts de travail en cours, maintien des garanties décès à provisionner en application de la loi Evin) qu'elle pourrait faire peser sur l'équilibre du présent régime.

Clause de révision.

Article 9

En vigueur étendu

(1) En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994 inscrite au code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées tous les 5 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Pour ce faire, la commission mixte paritaire tiendra compte des bilans et analyses fournis par le(s) organisme(s) gestionnaire(s) chaque année au cours de la période quinquennale.

Après étude de ces éléments, la commission mixte paritaire pourra proposer aux organismes gestionnaires l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si, dans les 5 ans d'application du présent régime, un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisation, nécessitant le réajustement du taux de cotisation, la commission mixte paritaire, décide, en concertation avec le(s) organisme(s) gestionnaire(s), des nouveaux taux de cotisation.

Dans le cadre de cette révision quinquennale, la commission mixte paritaire est également habilitée à réexaminer le choix du ou des organismes désignés.

Lorsqu'une décision de changement d'un (des) organisme(s) désigné(s) intervient, l'accord continue de produire ses effets.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront auprès du nouvel organisme et après négociation avec ce dernier, la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, définie à l'article 5-13 du présent accord.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de service continueront à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement d'organisme(s). Les salariés qui bénéficiaient avant ce changement du versement par les organismes désignés à l'article 8 d'indemnités journalières et/ou de rente d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes éducations).

Le(s) organisme(s) au(x)quel(s) est transféré à la mutualisation des risques assure(nt) la couverture des garanties déterminée par

l'accord de prévoyance au jour du transfert de l'assurance.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale qui prévoient la poursuite et les modalités de la revalorisation des rentes en cours en cas de changement d'organisme assureur (arrêté du 11 décembre 2006 art. 1er).

Durée.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Date d'effet.

Article 11

En vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le 1er juillet 2006.

Dépôt.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 27 mars 2006.

Adhésion par lettre du 14 février 2008 de La Planète verte à la convention collective

En vigueur étendu

Le Trait, le 14 février 2008.

La Planète verte, 19, rue Aristide-Briand, 76580 Le Trait, à la direction générale du travail, service dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par le présent courrier recommandé, nous vous informons que notre organisation syndicale patronale La Planète verte sise au Trait, 19, rue Aristide-Briand, a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des entreprises d'installation, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 3023) et donc en devient signataire officiellement conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 janvier 2008 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions prévues par l'accord de prévoyance du 27 mars 2006. Il modifie des dispositions prévues aux articles 5.1, 5.2 et 6.

Article 1

En vigueur étendu

Le taux d'indemnisation prévu aux articles 5. 1 et 5. 2 en cas d'incapacité temporaire, maternité, paternité ou adoption est porté à 81 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6 « Cotisations » est désormais rédigé comme suit (annule et remplace l'article 6 de l'accord du 27 mars 2006) :

« 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.

Le total des cotisations du régime s'élève à :

* 1, 18 % sur la tranche A ;

* 2, 28 % sur la tranche B.

Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire (art. VI-2 convention collective)	0, 23	0, 53	-	-	0, 23	0, 53
Incapacité temporaire, maternité, paternité, adoption	0, 06	0, 12	0, 27	0, 61	0, 33	0, 73
Invalidité, incapacité permanente	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 cotisations	0, 5525	1, 0825	0, 6275	1, 1975	1, 18	2, 28

Concernant la garantie incapacité temporaire dont l'indemnisation débute au 46e jour d'arrêt de travail et se poursuit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt au plus tard, il est précisé que l'employeur participe financièrement au prorata de la durée d'indemnisation maximum prévue par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 1 à l'accord de prévoyance susvisé est applicable le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes.

Avenant n° 42 du 22 janvier 2008 relatif au remboursement des frais des salariés mandatés

Article 1

En vigueur étendu

Les salariés mandatés, dans la limite de 2 au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes, seront remboursés de leurs frais de déplacement à cette occasion de la façon suivante :

Transport : remboursement sur la base du billet SNCF 2e classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris aller-retour sur justificatif.

Hébergement (nuitée + petit déjeuner) : indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1er janvier de l'année.

Repas : indemnité forfaitaire égale à l'indemnité (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1er janvier de l'année.

Article 2

En vigueur étendu

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire d'hébergement et à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2e classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

Avenant n° 43 du 16 juin 2008 relatif aux heures choisies

Article 1

En vigueur non étendu

Compte tenu du déficit chronique de main-d'oeuvre qualifiée dans la branche, des variations dans le plan de charge des entreprises et en parallèle des actions de formation entreprises, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place la possibilité de recours aux heures choisies.

En vertu des articles L. 3121-17 et L. 3121-18 du code du travail et en application du présent accord, les parties souhaitent permettre aux salariés qui le désirent de pouvoir accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent conventionnel applicable. Il est rappelé que seuls les salariés volontaires peuvent entrer dans ce dispositif.

Article 2

En vigueur non étendu

L'employeur informera dans un premier temps les salariés et les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et/ou délégués du personnel s'ils existent) de la possibilité offerte aux salariés d'effectuer volontairement des heures choisies. Cette information prendra la forme d'une note de service et, éventuellement, d'un courrier envoyé à tous les salariés explicitant le régime des heures choisies et la procédure mise en place dans l'entreprise pour formuler cette demande.

Les salariés volontaires doivent faire connaître leur position, par écrit, auprès de l'employeur. Le courrier émanant du salarié comportera les informations suivantes : nombre d'heures choisies que le salarié se propose d'effectuer, période(s) pendant laquelle (lesquelles) il ne sera pas disponible pour effectuer des heures choisies.

L'employeur peut refuser l'accomplissement de ces heures choisies sans avoir besoin de justifier cette décision. Il doit donner une réponse écrite au salarié dans un délai de 2 semaines calendaires à compter de la réception du courrier. A défaut, la demande d'heures choisies sera considérée comme ayant été refusée.

La demande des salariés devra être formulée par écrit entre le 1er janvier et le 31 juillet et ne sera valable que pour l'année civile en cours.

Il est expressément convenu que le fait, pour un salarié, de ne pas demander à accomplir des heures choisies ne constitue pas

une faute ou un motif de licenciement. De même, le salarié qui, volontaire pour accomplir des heures choisies, ne peut honorer cet engagement pour les motifs suivants : naissance, incapacité temporaire, décès d'un ascendant ou d'un descendant, ne pourra être sanctionné. Cependant, en dehors de ces motifs et pour des raisons d'organisation des horaires au sein de l'entreprise, le salarié ne pourra refuser d'effectuer des heures choisies en dehors de la (des) période(s) préalablement déclarée(s) à l'employeur pendant laquelle (lesquelles) il n'est pas disponible pour en effectuer.

Les heures choisies ne pourront être utilisées qu'après épuisement du contingent annuel d'heures supplémentaires et en aucun cas être effectuées avant le 1er août.

Il est précisé que le recours aux heures choisies n'ouvre pas droit au repos compensateur légal et ne requiert pas l'autorisation de l'inspection du travail. L'application des heures choisies ne peut conduire à un dépassement des durées maximales de travail ou au non-respect des repos quotidien ou hebdomadaire prévus par le code du travail

Article 3

En vigueur non étendu

Les heures effectuées en application du présent dispositif bénéficieront des taux de majoration prévus par la loi (25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà ; ces taux ne peuvent être réduits par accord collectif d'entreprise). Il est rappelé que seules les heures choisies réellement effectuées seront rémunérées par l'employeur et seront payées selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires.

Article 4

En vigueur non étendu

Le volume annuel d'heures choisies ne pourra excéder 160 heures.

Article 5

En vigueur non étendu

Cet accord étant impératif, il ne pourra être dérogé dans un sens moins favorable au salarié à ses dispositions par accord collectif d'entreprise.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé, une fois le délai d'opposition passé, par la partie la plus diligente en deux exemplaires originaux auprès de la direction des relations du travail.

Avenant n° 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres

En vigueur étendu

Le présent avenant se substitue à l'ancien chapitre X applicable aux cadres. Les partenaires sociaux conviennent d'engager des discussions sur la revalorisation des salaires minima des salariés au forfait à chaque évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

En vigueur étendu

« Chapitre X

Dispositions spécifiques applicables aux cadres

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 sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable 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 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

Jeunes diplômés

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 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position 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 constat qu'un jeune diplômé ne dispose pas a priori d'une expérience professionnelle suffisante pour être immédiatement opérationnel au sein de l'entreprise.

2. Classification

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

- * 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 seront 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. Cet entretien annuel aura 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 position du tuteur et celle du salarié.

Article 10. 3

Modification du contrat de travail

Tout élément substantiel pouvant 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 lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

Article 10. 4

Congés payés supplémentaires

Cet article remplace 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 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

Article 10. 5

Conditions d'exécution du contrat de travail

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs horaires ne puissent être fixés d'une façon rigide ; ils correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les appointements des cadres peuvent être établis :

- * soit comme pour les autres catégories à régime d'appointement mensuel en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
- * soit par forfait ;
- * ou sans référence horaire pour les cadres dirigeants de niveau VII.

En cas de travail ou de déplacement exceptionnel effectué à la demande de l'employeur et intervenant de nuit ou le dimanche, il sera accordé à l'intéressé :

- * soit le règlement des majorations prévues à l'article 4. 3 de la convention collective pour travail de nuit ou travail dominical (soit une majoration de 50 % du taux horaire de base) ;
- * soit un repos équivalent à cette majoration devant être pris dans les 12 mois qui suivent l'ouverture de son droit.

Article 10. 6

Forfaits Cadres

10. 6. 1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Les cadres intégrés peuvent se voir appliquer des forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

La catégorie des cadres intégrés regroupe certains cadres classés aux niveaux VI et VII de la grille de classification de la présente convention collective.

La nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif de l'entreprise.

Leur rémunération sera déterminée contractuellement, sans que le salaire forfaitaire puisse être inférieur au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires majorées. Le bulletin de paie mentionnera la nature (cadre de référence du forfait choisi) et le volume (nombre d'heures correspondant au forfait convenu).

10. 6. 2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10. 6. 2. 1. Cadres concernés

Les forfaits en heures sur une base annuelle concernent les cadres autonomes. La catégorie des cadres intermédiaires ou autonomes regroupe certains cadres relevant des niveaux VI et VII qui ne sont ni cadres dirigeants ni cadres intégrés. Leur durée du travail ne suit aucun des horaires collectifs pratiqués dans l'entreprise. Ils sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :

1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de montage ou de réparation, par exemple ;
2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaires leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché par l'établissement ;
3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

10. 6. 2. 2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1 900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les absences justifiées ne pouvant être récupérées seront prises en compte et ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

10. 6. 2. 3. Rémunération

La rémunération forfaitaire tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être, en tout état de cause, inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12. Il conviendra de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Si, en fin d'exercice, sous réserve du respect des maxima hebdomadaires, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps s'il existe.

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

10. 6. 3. Forfait en jours sur une base annuelle

Ces forfaits visent à rémunérer un salarié cadre sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence horaire.

10. 6. 3. 1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10. 6. 2. 1.

10. 6. 3. 2. Forfaits en jours

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est contractuellement défini est égal à 218 jours pour une année complète de travail.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

Le contrat de travail précise le quantum du forfait et les modalités de décompte du travail et de prise des jours de repos, conformément aux dispositions suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fois le forfait jours déterminé, la durée du travail doit être comptabilisée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées pour chaque salarié concerné.

Ce document peut être réalisé sur tout support, l'employeur ayant l'obligation de le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

Afin de respecter ce forfait et compte tenu du nombre de jours devant être travaillés sur chaque période annuelle, le salarié dispose d'un nombre de demi-journées ou de journées de repos calculé et indiqué avant que débute la période annuelle.

Pour obtenir ce nombre de journées ou de demi-journées de repos, il convient de déduire du nombre de jours sur l'année, le forfait convenu, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ainsi que les jours de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre.

Les journées ou demi-journées de repos dont dispose le salarié sont prises en continu ou séparément, compte tenu de son autonomie, et après information écrite de l'employeur.

Le salarié s'assure que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise et demande la prise d'un jour de repos au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties.

Lorsque le salarié n'a pu prendre la totalité de ses jours de repos pendant la période annuelle définie et que le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé, le salarié peut les reporter au cours des 3 premiers mois de l'année suivante. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

10. 6. 3. 3. Rémunération

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 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.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours convenu contractuellement dans le cadre du forfait annuel.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours en précisant ce nombre. Le travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié n'est pas intégré dans la rémunération de base du salarié : la possibilité d'y recourir doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le salarié. Ce travail exceptionnel donnera lieu à une rémunération supplémentaire convenue entre l'employeur et le cadre.

10. 6. 3. 4. Rachat de jours

Le salarié peut volontairement renoncer à une partie de ses jours de repos, son employeur pouvant accepter ou non de les lui racheter. Cette renonciation doit être décidée annuellement d'un commun accord entre les parties en précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte. Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un 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 salaire 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 aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10. 6. 3. 5. Conditions de contrôle de l'application du forfait

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.

Le document distingue bien les jours de repos et les congés légaux ou conventionnels. Le bulletin 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 interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine

Les salariés relevant du forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (46 ou 48 heures) du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail (repos compensateur, modalités de contrôle de la durée journalière de travail).

Le contingent 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 sont applicables.

10. 6. 4. Encadrement sans référence horaire

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les concernant justifient que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires soulignent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération des salariés concernés lesquels doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et rappellent le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en oeuvre 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 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 largement 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 contrat de travail ;

* salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

10. 6. 4. 2. Rémunération

Le salaire des personnels visés ci-dessus peut être fixé sans 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 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 identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est sans 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 quotidien et hebdomadaire 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 justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

Article 10. 8

Maladie prévoyance

Le personnel cadre 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 sein de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

* le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

* l'intéressé pourra refuser ce reclassement 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 limite

suivante :

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

Article 10. 12

Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par exemple, un chef d'entreprise garde la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison 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 cadre au cours de ses 3 derniers mois de présence dans 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 moyenne tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, cela dans la limite de la durée de non-concurrence.

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

Article 10. 13

Prime d'ancienneté

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

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé une fois le délai d'opposition passé, par la partie la plus diligente en 2 exemplaires originaux auprès de la direction des relations du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Grille des salaires minima conventionnels des cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	MENSUEL (151,67 h)	ANNUEL (1 607 h)	ANNUEL (218 jours)
	*	370	1 960	23 520	27 048
VI	*	375	2 100	25 200	28 980
	*	380	2 250	27 000	31 050
	A	390	2 412	28 944	33 286
	B	430	2 673	32 081	36 893
	C	460	2 962	35 541	40 872

	A	500	3 298	39 578	45 514
	B	600	3 746	44 951	51 694
VII	C	700	4 441	53 290	61 283

Avenant n° 49 du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la branche et de la politique des partenaires sociaux visant à s'assurer du respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à la qualification, à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention de la pénibilité et à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

L'amélioration du taux des salariés âgés de 55 ans et plus est un enjeu majeur pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. A cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité auxquelles doivent faire face les salariés âgés dans l'exécution de leurs fonctions. Elle permet de contribuer à la réflexion sur les mesures de préventions et les éventuels dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

Les partenaires sociaux insistent ainsi sur la nécessité de faire évoluer les mentalités sur les seniors dans l'entreprise et de valoriser leurs savoirs et leurs expériences à travers cet accord. Cet objectif s'inscrit dans un contexte marqué par l'allongement de la durée de cotisation pour la retraite et l'obligation d'adapter les entreprises de la branche à cette évolution.

Cet accord s'inscrit également dans un cadre légal et réglementaire en respectant les dispositions de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes constatent que les seniors représentent une part importante du personnel actif dans la branche et souhaitent prévoir des actions en faveur des seniors tenant compte des spécificités de la branche, sans pour autant réaliser de la discrimination positive.

L'objectif principal de cet accord consiste à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus par le biais d'actions spécifiques aux seniors dans les domaines définis ci-dessous. Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum.

Il est en outre prévu que les partenaires sociaux abordent en 2010 le régime des astreintes, notamment pour les salariés âgés.

Les partenaires sociaux s'accordent en outre pour inciter les entreprises à recruter des salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises, en particulier pour obtenir le maintien dans l'emploi des seniors.

Les domaines d'actions retenus par les partenaires sociaux pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des seniors sont :

- * l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité ;
- * le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- * la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Les autres domaines d'actions préconisés par le législateur ont été étudiés par les partenaires sociaux et ont inspiré certaines dispositions du présent accord qui pourront être reprises par les entreprises selon leurs situations spécifiques :

- * le recrutement des salariés âgés ;
- * l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- * l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la convention collective du 21 janvier 1986 non couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale en vigueur au jour de la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux insistent sur l'obligation des entreprises employant 300 salariés et plus d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des seniors ou par un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, adhérer au présent accord.

TITRE Ier DOMAINES D'ACTIONS RETENUS

Chapitre Ier L'amélioration des conditions de travail et de la pénibilité

En vigueur étendu

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine 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).

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le CHSCT, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Aménagement de la durée de travail en fonction des rythmes individuels

Article 2

En vigueur étendu

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

A ce titre il est envisageable, quand 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 d'au moins 55 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Objectif : 10 % de réponses positives à ces demandes.

Indicateur chiffré : nombre de demandes d'aménagement de la durée de travail en fonction des rythmes individuels ; nombre de demandes acceptées.

Aménagement des postes de travail

Article 3

En vigueur étendu

Une attention toute particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la médecine du travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Objectifs : une analyse de poste réalisée pour chaque demande dans un délai maximal de 2 ans ; 20 % de réponses positives aux demandes d'adaptation du poste de travail.

Indicateur chiffré : nombre de demandes d'adaptation du poste de travail ; nombre d'adaptation de poste.

Chapitre II Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les salariés de 45 ans et plus accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation, de bilan de compétences, DIF et VAE.

Bilan de compétences

Article 4

En vigueur étendu

Tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle peut bénéficier, à son initiative et s'il a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétences a pour objet de préparer son parcours professionnel futur.

Si à 50 ans le salarié n'a jamais demandé un tel bilan et/ou n'en a jamais bénéficié, l'entreprise devra l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce dispositif est financé par les dispositifs de la formation professionnelle (après accord des institutions de financement concernées).

Objectif : 10 % des salariés âgés de 50 ans et plus doivent avoir réalisé un bilan de compétences.

Indicateurs chiffrés : nombre d'informations dans l'entreprise à destination des salariés âgés de 45 ans et plus sur l'utilisation du bilan de compétences ; nombre de bilans de compétences réalisés.

Utilisation anticipée du droit individuel à la formation (DIF)

Article 5

En vigueur étendu

Tout salarié de 45 ans et plus aura la possibilité, après accord de l'employeur, de recourir à une utilisation anticipée du DIF en utilisant 50 % du droit DIF de l'année suivante, qui viendront s'ajouter au compteur DIF qu'il aura déjà acquis. En cas de départ du salarié suite à une utilisation anticipée du DIF, une régularisation du compteur DIF sera réalisée sur le solde de tout compte.

Objectif : 25 % des demandes d'utilisation anticipée par les salariés de plus de 45 ans satisfaites.

Indicateur chiffré : nombre de salariés de 45 ans et plus recourant à l'utilisation anticipée du DIF.

Entretien de deuxième partie de carrière

Article 6

En vigueur étendu

Il sera proposé à tout salarié un entretien approfondi de deuxième partie de carrière à partir de 45 ans et tous les 5 ans. Cet entretien permettra de faire un point approfondi de la situation professionnelle, des souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière permet aussi de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

Objectif : chaque année, un entretien est organisé pour au moins 20 % des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur chiffré : nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière.

Accès à la formation

Article 7

En vigueur étendu

La formation est un élément clé pour accompagner les évolutions techniques et faciliter l'employabilité. L'entreprise veillera tout particulièrement à ce que les salariés de plus de 50 ans ne soient pas tenus à l'écart des programmes de formation accompagnant les évolutions techniques, commerciales ou organisationnelles qui sont susceptibles d'impacter le contenu des emplois.

Objectif : 33 % des salariés âgés de 50 ans et plus auront suivi une formation lors des 5 prochaines années, soit 20 % des salariés âgés de 50 ans et plus lors des 3 prochaines années.

Indicateur chiffré : nombre d'actions de formation suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Chapitre III Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur la place nécessaire qui doit être faite au tutorat pour assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche. Il est fait état du souhait des partenaires sociaux d'inciter les entreprises et les salariés seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences par le tutorat pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés et enrichir les compétences des salariés de la branche.

Le tutorat ne se résume pas au seul accompagnement des contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, tutorat organisé et mis en oeuvre par les dispositions légales ou réglementaires. Sont aussi visés les mesures de tutorat dans le cadre de l'intégration et de l'accueil des nouveaux arrivants, l'aide au pilotage des intérimaires, des CDD, la nécessité de mettre en oeuvre de nouvelles pratiques de travail ou encore l'accompagnement d'un salarié promu dans ses nouvelles fonctions ou disposant de nouvelles responsabilités.

Organisation du tutorat

Article 8

En vigueur étendu

L'organisation en amont du dispositif de tutorat pour en garantir le succès implique de respecter un certain nombre d'étapes préalables.

- * information dans l'entreprise sur le dispositif du tutorat ;
- * recensement des salariés volontaires pour la mise en place de missions de tutorat ;
- * détermination des besoins de l'entreprise en matière de tutorat : analyse des compétences à transmettre, vérification de la pertinence du recours au tutorat, détermination du profil de tuteur attendu pour chaque mission ;
- * analyse des candidatures à la mission de tuteur : analyse de la motivation du salarié, de ses aptitudes à la fonction tutorale et aux besoins exprimés par l'entreprise ;
- * formation du tuteur à la mission tutorale ;
- * rédaction d'une lettre de mission du tuteur entre l'entreprise et le salarié, ce document précisant la mission du salarié (les enjeux, les compétences à transmettre et les droits et obligations du tuteur) et les aménagements dans le cadre de son travail.

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de tutorat soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

Formation des tuteurs

Article 9

En vigueur étendu

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Missions du tuteur

Article 10

En vigueur étendu

1. Passer un contrat avec le tutoré sur les conditions de son apprentissage situant les engagements des uns et des autres en termes de droit et de devoir ; s'assurer tout au long de la formation de la bonne tenue du contrat et décider en opportunité de prendre des décisions d'ajustement.

2. Transmettre le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contexte de l'exercice du travail.

3. Evaluer en continu les compétences acquises par le tutoré mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir.

L'exercice de la fonction tutorale dans l'entreprise sera facilité par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission, dans la charge de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

Objectifs : temps minimum consacré par chaque tuteur au suivi des salariés : 4 heures par mois et par salarié tutoré ; 5 % des salariés âgés de 50 ans et plus exerceront une fonction de tuteur.

Indicateurs chiffrés : temps consacré par le tuteur au salarié tutoré ; nombre de salariés âgés de 50 ans et plus exerçant une fonction de tuteur.

TITRE II OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS

En vigueur étendu

Après analyse des données (enquête de branche réalisée sur l'année 2007), on estime que les salariés de plus de 55 ans représentent 5 % des effectifs des entreprises de la branche.

Les partenaires souhaitent que la proportion des seniors dans la branche soit maintenue à 6 % minimum.

Les partenaires sociaux souhaitent de plus que, dans chaque entreprise visée par le présent accord, le taux de sortie des salariés âgés de 50 ans et plus, pour rupture conventionnelle ou licenciement (hors faute grave ou faute lourde) soit inférieur ou égal au même taux constaté pour les salariés âgés de moins de 50 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent de plus, pour réaliser l'objectif principal de maintien dans l'emploi des salariés seniors, à encourager le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises. Il est préconisé que les entreprises ne tiennent pas compte de l'âge du salarié dans les processus de recrutement et ne mentionnent pas d'âge dans les annonces de recrutement.

Suivi de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Les entreprises concernées par le présent accord dresseront un état annuel relatif aux seniors comportant les indicateurs chiffrés et les objectifs mentionnés ci-dessus et devront transmettre ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche globale pour l'année 2011. Dans cette étude, un effort particulier sera fait sur l'établissement d'une pyramide des âges et l'évolution de celle-ci.

Les partenaires sociaux disposeront donc en 2012 des résultats de l'enquête sur l'année 2011 et pourront analyser et constater les éventuels écarts avec les objectifs initiaux.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail auront été accomplies. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Avenant n° 47 du 18 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

En vigueur étendu

Rappel des principaux textes en vigueur
relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux 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 :

* articles L. 1141-1 à L. 1146-3 (relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes 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 entre les femmes et les hommes) du code du travail ;

* articles 225-1 à 225-4 du code pénal (relatifs à l'interdiction des discriminations) ;

* loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- * décret n° 2001-1035 du 8 novembre 2001 instituant un contrat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et modifiant le code du travail ;
- * directive 2002 / 73 / CE du Parlement européen et du conseil du 23 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 promotion professionnelles, et les conditions de travail ;
- * loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de défendre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir la mixité professionnelle de la branche par le biais de cet accord.

Cet accord a pour vocation de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, dans le déroulement de la carrière, dans la rémunération et la formation tout au long de la vie professionnelle. De manière générale, cet accord s'inscrit dans une démarche globale de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient.

Il a pour objet :

- * par l'étude des données existantes, de définir les mesures de défense et de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche ;
- * de définir les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
- * d'encourager la mixité au sein de la branche, notamment sur les métiers techniques.

Cet accord viendra compléter les initiatives déjà adoptées au sein de la branche, notamment en matière de formation professionnelle (par la politique de l'observatoire des métiers, la rédaction de fiches professionnelles sur les emplois spécifiques à la branche, la réalisation de clips métiers ou la réflexion menée sur la mise en place d'une campagne de communication sur le personnel féminin de la branche). Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance que revêt la formation professionnelle pour inciter les femmes à postuler pour des emplois techniques dans la branche et ainsi à favoriser la mixité.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité dans un premier temps d'analyser les données dont la branche professionnelle dispose (I) avant d'envisager les mesures et orientations nécessaires pour réaliser les objectifs que se sont fixés les partenaires sociaux (II).

I. - Etat de la branche

Données brutes

Article 1

En vigueur étendu

Les données brutes sont issues de l'enquête salaires réalisés par le SNEFCCA sur l'année 2008. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à fournir des résultats plus complets et plus fournis dans le cadre de cette enquête pour apporter des éléments d'études aux partenaires sociaux.

On estime que le pourcentage de salariées de sexe féminin au sein de la branche équivaut à 17,09 %. Les emplois occupés par les femmes au sein de la branche sont en très forte majorité des emplois administratifs (97,5 % contre 2,5 % pour les emplois techniques ; pour les hommes, 83,3 % occupés sont des emplois techniques et 16,6 % des emplois administratifs). 91 % des femmes employées au sein de la branche sont non cadres (83 % des hommes), dont 8,5 % des femmes sont assimilées cadres (7,5 % des hommes) ; 9 % des femmes sont cadres (13 % des hommes).

On estime que 32 % des femmes employées au sein de la branche travaillent à temps partiel. Les hommes sont très majoritairement employés à temps complet (91 %).

L'embauche des femmes au sein de la branche est faite en majorité par le biais d'un CDI (94 %) et est rarement faite par le biais d'un CDD (6 %). Des chiffres similaires sont observés pour les hommes.

Analyses

Article 2

En vigueur étendu

Le principal constat effectué concerne l'absence de candidature de la part de femmes sur des emplois techniques bien qu'il existe un besoin en termes de recrutement sur ces emplois. Ainsi, les partenaires sociaux s'avèrent être dans l'impossibilité de réaliser un comparatif pertinent en raison de l'absence de métiers transverses permettant de comparer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur les nombreuses actions déjà engagées vis-à-vis des différents acteurs :

* 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 terme de recrutement dans les emplois techniques ou par la distribution de kit pédagogique à destination des enseignants des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes ;
* vis-à-vis du grand public, par des articles 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 autres branches, par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des centres de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

Les mesures adoptées au sein de cet accord visent à encourager la mixité professionnelle dans la branche et à inciter les femmes à occuper des emplois techniques ou d'encadrement.

II. - Mesures d'orientation et d'accompagnement pour promouvoir l'égalité hommes femmes

Salaire

Article 3

En vigueur étendu

Il existe peu d'éléments de comparaison entre les salaires des hommes et des femmes au sein de la branche en raison du déficit de personnel féminin sur les métiers techniques et l'absence de métiers transverses permettant de réaliser une étude comparative. Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le respect de ce principe constituant un élément essentiel de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Ainsi, au cours de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises, il sera traité, à partir de 2010, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place des outils, tels que la mise en place d'une enveloppe budgétaire visant à réduire des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes si ceux-ci étaient constatés.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes et, en fonction des constatations réalisées, devront mettre en place des outils visant à réduire ces écarts dans les meilleurs délais.

Parcours professionnel. * Evolution de carrière

Article 4

En vigueur étendu

A. * Recrutement

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement 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 compétence, 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 sexués et formulés de façon objective et non discriminante ; 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, rajouter la mention H/F ;

* à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir-faire ;

* lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits 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.

En raison du déficit chronique de main-d'oeuvre au sein de la branche dans les emplois techniques mais aussi de la volonté d'inciter à la mixité sur ces emplois, les partenaires sociaux s'accordent sur les efforts à réaliser pour rendre les emplois techniques traditionnellement occupés par les hommes accessibles aux femmes.

Une démarche similaire est nécessaire pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

Les parties 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 professionnel 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 incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger 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 conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en oeuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétence 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 coordination avec la médecine du travail visant à favoriser leur accès aux salariées féminines et à réduire les contraintes physiques existantes.

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car participant à 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.

A ce titre, les entreprises, en collaboration avec l'OPCA et les organismes de formation, pourront faire évoluer les pratiques de formation afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les femmes, notamment à temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

En conséquence, les entreprises veilleront à offrir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation.

Les partenaires sociaux décident d'engager, en plus des actions déjà réalisées, une réflexion au niveau de la branche sur :

- * les modalités à mettre en oeuvre afin de favoriser l'accès des personnels féminins aux métiers techniques, notamment par le biais des dispositifs de professionnalisation ou par le droit individuel à la formation prioritaire prévu par la convention collective ;
- * les moyens de communication visant à inciter le personnel féminin à participer aux formations techniques, notamment au sein des collèges et lycées.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de communiquer avec les différentes institutions (éducation nationale, centres de formation, salariés intéressés par la formation professionnelle continue et la réorientation professionnelle, grand public) pour favoriser la mixité professionnelle dans la branche.

Conciliation vie professionnelle-vie personnelle du salarié

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt des entreprises à une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et chercheront à développer des solutions permettant de faciliter cette conciliation.

Il est demandé aux entreprises, en fonction de leurs possibilités, de faire preuve de souplesse et de flexibilité quant aux demandes des salariés visant à aménager leurs horaires pour des raisons familiales. Une réponse écrite sera faite à chacune de ces demandes par l'employeur.

En cas de mobilité géographique du conjoint du salarié, l'entreprise mettra tout en oeuvre pour faciliter la recherche d'emploi du salarié dans son établissement proche du lieu de travail de son conjoint.

En cas de demande de passage à temps partiel par un salarié, ce dernier bénéficiera d'une priorité d'embauche pour les emplois à temps complet et à compétences similaires dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le salarié à temps partiel ne peut être pénalisé quant à son évolution de carrière et de rémunération.

Champ d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1. 2 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2011 dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cette occasion, il sera procédé à un examen sur la mise en oeuvre du présent accord, l'évolution de la situation au sein de la branche et, le cas échéant, à sa révision.

Notification. * Dépôt. * Extension

Article 10

En vigueur étendu

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, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 10 auront été accomplies.

Avenant n° 48 du 18 novembre 2009 relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation

Préambule

En vigueur étendu

Soucieux d'un pilotage optimisé du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux de la profession ont décidé de mettre en place une provision d'égalisation attachée audit régime. Cette provision doit permettre à l'avenir de lisser les écarts de résultat d'un exercice à l'autre. Elle peut également permettre de modifier les prestations et/ou les cotisations.

C'est dans ce but que les partenaires sociaux, négociateurs de la convention collective nationale des entreprises d'installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique et frigorifique, décident par le présent avenant de la mise en place de la provision d'égalisation.

Mise en place d'une provision d'égalisation

Article 1

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident de mettre en place une provision d'égalisation attachée au régime de prévoyance de la profession.

Fonctionnement de la provision

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu de la législation fiscale applicable à partir du 1er janvier 2010 sur les comptes de 2009 aux institutions de prévoyance, et notamment Novalis Prévoyance et IONIS Prévoyance, les signataires décident de définir les modalités de fonctionnement de la provision d'égalisation conformément à l'article 39 quinquies GB du code général des impôts.

Les produits financiers générés par la provision d'égalisation sont inscrits au crédit du compte de résultat.

Suite à la signature du présent avenant, une convention de gestion de ladite provision sera établie par contrat avec les deux institutions de prévoyance citées.

Devenir de la provision d'égalisation en cas de changement d'assureur

Article 3

En vigueur étendu

La provision d'égalisation est propriété du régime professionnel de prévoyance. En cas de changement d'organisme assureur, la provision est transférée à ce nouvel organisme.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à effet du 1er janvier 2009.

Durée. * Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera déposé, une fois le délai d'opposition passé, par la partie la plus diligente en deux exemplaires originaux auprès de la direction des relations du travail.

Avenant n° 50 du 15 décembre 2009 relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaire

Préambule

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 du 18 mai 2009 ont créé une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance complémentaire. En effet, cet article prévoit un maintien des garanties de prévoyance complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'indemnités au titre de l'assurance chômage.

Aussi, afin de faire profiter les salariés de la branche de ces nouvelles dispositions, les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective décident, par le présent avenant, de compléter le régime de prévoyance conventionnel

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation et d'équipement aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

Article 2

En vigueur étendu

2. 1. Date d'effet de la portabilité

La date d'effet des dispositions prévues par le présent avenant est fixée au 1er janvier 2010.

2. 2. Bénéficiaires

Bénéficiaire du maintien des garanties de prévoyance complémentaire en vigueur dans l'entreprise les salariés dont le contrat de travail est rompu, sauf licenciement pour faute lourde, et qui bénéficient d'une prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien est conditionné à l'affiliation du salarié au contrat de prévoyance complémentaire souscrit par l'employeur, au titre duquel ses droits doivent être ouverts, ainsi qu'à la justification auprès de l'ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

L'intéressé devra donc faire parvenir à l'entreprise tout justificatif de cette prise en charge dans les meilleurs délais suivant la cessation de son contrat de travail.

2. 3. Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

2. 4. Début de la portabilité

La portabilité débute à compter de la date d'effet de la cessation du contrat de travail de façon à permettre la continuité de la couverture.

2. 5. Cessation de la portabilité

Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur en cas de cessation du versement des allocations d'assurance chômage lorsqu'elle intervient pendant la période de maintien des droits.

Le maintien des garanties cesse :

- * dès la reprise d'une nouvelle activité rémunérée du participant, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, et dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- * en cas de cessation de paiement des prestations du régime d'assurance chômage ;
- * en cas de manquement à son obligation de fourniture de tout justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- * à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion.

En conséquence l'entreprise s'engage à informer l'institution de tout événement entraînant la suppression de la prise en charge par le régime d'assurance chômage de son ancien salarié.

2. 6. Financement de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien des droits à portabilité est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche, sans contrepartie de cotisation pour l'année 2010. Lors de la présentation annuelle des comptes de la branche pour l'exercice 2010 et, si les résultats du régime le justifient, l'assureur se réserve le droit de proposer aux partenaires sociaux une augmentation de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime.

2. 7. Garanties maintenues

Sont maintenues au titre de la portabilité, l'ensemble des garanties dont le participant a bénéficié en tant que salarié sans dissociation possible entre elles.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat d'adhésion et dans les notices d'information remises aux salariés par l'employeur et suivent l'évolution des garanties du contrat.

Toutefois, en aucun cas, le total des prestations versées, au terme des délais de franchises prévues par le présent accord, en cas d'incapacité temporaire de travail au titre des régimes de base de la sécurité sociale et du présent accord, ne peut excéder 100 % des allocations nettes du régime chômage que le bénéficiaire aurait perçues au titre de la même période.

L'institution se réserve le droit, avant tout versement de prestation, de demander des justificatifs d'affiliation à l'assurance chômage et de perception des indemnités de chômage, dans le cas où les justificatifs ne seraient pas fournis par l'entreprise, l'institution sera fondée à refuser le versement de la prestation demandée ou à en demander le remboursement si des prestations ont déjà été versées.

2. 8. Protocole de gestion, notices

Le protocole de gestion pris en application de l'accord prévoyance de l'accord du 27 mars 2006 fera l'objet d'un avenant en vue de préciser les conditions d'application de la portabilité et d'une notice rédigée par l'assureur qui en reprendra les principaux points.

Article 3

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2010.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 52 du 30 juin 2010 relatif à la révision des classifications

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre XI de la convention collective nationale est remplacé par les dispositions suivantes.

« Chapitre XI
Classifications
Section 1

Définitions

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

1. Certification (donnée objective)

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

? diplômes (éducation nationale) ;
? titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
? certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
? titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.
Il est rappelé qu'il existe 3 moyens permettant d'obtenir une certification :

? la formation initiale ;
? la formation continue (notamment par le biais de Formfroid) ;
? la VAE.

2. Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

La compétence résulte de la combinaison de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de savoir comportementaux professionnels, mise en oeuvre pour réaliser une activité avec des moyens alloués et une autonomie définie.

Compétences transversales éventuelles :

Les activités peuvent mettre en oeuvre des compétences transversales à plusieurs métiers et fonctions telle l'autonomie, l'organisation du travail, la coordination d'activités. Ces compétences transversales peuvent de plus être développées quand la classification augmente.

3. Méthode de lecture

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

Un salarié employé à un poste correspondant à sa certification doit obligatoirement être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour la certification 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 concernant 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 partenaires sociaux conviennent de se revoir pour examiner les éventuels dysfonctionnements du présent accord dans un délai maximal de 2 ans.

Section 2 Grille de classifications et postes

Les postes de cette grille sont soit au genre masculin, soit au genre féminin, mais il est bien entendu que chaque intitulé de poste est valable aussi bien pour le personnel masculin que pour le personnel féminin.

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires. Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteur	Aide-comptable, employé (e) de bureau
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique, comptable 1er degré, employé service achat
	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 braseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant 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 classement dans les échelons tient compte : -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 braseur 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 oeuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des comptes 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 frigoriste 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV		A	260			

	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			Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : - mise en oeuvre 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 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 oeuvre	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 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en oeuvre 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 oeuvre		
	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 ;		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		

	? disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)					
			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 classement 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 oeuvre	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 classement 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			

Section 3

En vigueur étendu

Grille de positionnement des principaux postes

Il est rappelé à titre liminaire que la grille de positionnement des principaux postes n'est pas exhaustive et doit être mise en relation avec la grille des définitions générales des niveaux et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un poste classifié selon plusieurs degrés est fonction de la complexité des tâches accomplies, du niveau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience acquise sur le poste.

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau
II	A	195	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique	Comptable 1er degré, employé service achat
	C	210	Monteur dép. frigoriste 1er degré, monteur dép. cuisiniste 1er degré, tuyauteur braseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. frigoriste 2e degré, monteur dép. cuisiniste 2e degré, tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent technique BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chef d'équipe frigoriste 1er degré/suppléant, technicien d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	B	280	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire services 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré	
	B	340			
	C	365			
VI	?	370	Voir article X-2 de la convention collective nationale		
	?	375			
	?	380			
	A	390	Responsable travaux 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial	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 certification et/ou une expérience différente ou supérieure au profil du poste proposé sera au minimum accueillie au seuil correspondant strictement aux caractéristiques du profil de poste qu'il exercera dans l'entreprise.

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Coeur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié sans certification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans certification 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 certification 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 certification en rapport au poste proposé et sans expérience	V		I A 176	I A 176	I A 176
	IV		I A 176	I A 176	I A 176
	III		I A 176	I A 176	I A 176
	II		I C 186	I C 186	I C 186
	I		I C 186	I C 186	I C 186

(*) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé bac + 2 ou équivalent puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau III, échelon C, coefficient 245 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

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

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

(**) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé licence professionnelle/IFFI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

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

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

Section 5
Coeur de métier
Correspondance niveaux éducation nationale/certifications

Cette liste vise à répertorier les principales certifications existantes ou ayant existées. Les certifications non listées doivent être mises en relation avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de prendre contact avec l'organisme ayant délivré le titre (ou certification).

Niveau éducation nationale	Titre/certification			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
V	CAP froid et climatisation, BEP des techniques du froid et du conditionnement d'air	CFP agent de maintenance en conditionnement de l'air, CFP agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement de l'air		
	BEP équipements techniques énergie (été) dominante froid et climatisation	CFP monteur dépanneur frigoriste, CFP agent de maintenance en conditionnement d'air		
	BEP monteur/dépanneur froid et climatisation			
IV	Brevet professionnel monteur/dépanneur en froid et climatisation ; Bac pro des techniciens en froid et conditionnement d'air	CFP technicien d'intervention en froid commercial et climatisation, CFP technicien d'intervention et de maintenance en conditionnement d'air, CFP technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air.	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Chataigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport	PV n° 11 : titre GRETA Pays de Rance/La fontaine des Eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités
	Bac promaintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités Bac pro énergétique option A : installation et mise en oeuvre des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'intervention en froid industriel.	PV n° 10 : CQP Carrier/La Chataigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport	PV n° 12 : titre centre des formations industrielles, technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines
	Bac pro énergétique option B : gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro des techniciens en installation des systèmes énergétiques et climatiques			
	Bac pro des techniciens de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'intervention en équipements de cuisines professionnelles, CFP technicien de maintenance en appareil électroménager, CFP technicien de maintenance en chauffage et en climatisation		
III	BTS FEE (fluides, énergie, environnement) option B, C ou D	CFP technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique,		PV n° 6 : titre école La Mache à Lyon, ingénierie et conduite d'affaires
	BTS équipements techniques énergie, option froid et climatisation, BTS froid et climatisation, DUT génie thermique et énergie	CFP technicien supérieur de maintenance en conditionnement d'air		PV n° 8 : titre école La Mache à Lyon, vendeur/négociateur international PV n° 9 : titre IRECO/Greta Sud Isère, concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles PV n° 14 : titre Cnam/lycée La Fontaine des Eaux, frigoriste chargé d'études et de climatisation
II	Licence professionnelle			

	énergie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service. Diplôme supérieur du froid industriel (IFFI)			
I	Diplôme de spécialisation ingénieur en génies frigorifique et climatique (IFFI)			

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du 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 (code IDCC 1412).

Article 3

En vigueur étendu

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, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Avenant n° 53 du 7 février 2011 relatif à la période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'être en corrélation avec l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, ayant modifié l'article 10.1 de la convention collective, et la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'article 3.2 de la convention est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.2
Essai

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

- ? 1 mois pour les niveaux I et II ;
- ? 2 mois pour les salariés des niveaux III et IV ;
- ? 3 mois pour les salariés de niveau V ;
- ? 4 mois pour les salariés des niveaux VI et VII.

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 :

- ? 1 mois pour les niveaux I ou II ;
- ? 2 mois pour les niveaux III, IV, VI ;
- ? 3 mois pour le niveau V ;
- ? 4 mois pour le niveau VII.

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.

Le présent article est en corrélation avec l'article 10.1 s'agissant des cadres. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code idcc 1412).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

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, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Accord du 7 février 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 offre une nouvelle possibilité de négociation avec les représentants du personnel, codifiée aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail.

Les articles en question prévoient les dispositions suivantes :

En vigueur non étendu

Principe

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, 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 ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en oeuvre 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 (accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours).

Organisation

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Par ailleurs, à défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois, si besoin.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Enfin, l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

L'objet du présent accord est de fixer les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation, dans le respect du socle légal exposé ci-dessus. Les parties conviennent par ailleurs que le rappel du contenu des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail ci-dessus n'est opéré qu'à titre indicatif, sans volonté de le contractualiser. Par conséquent, en cas de changement de la réglementation, les dispositions légales primeront.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe « Principe » du préambule du présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Un collège salarié composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Les fédérations désigneront les membres titulaires et suppléants.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement 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 fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

En vigueur non étendu

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège 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 cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 5

En vigueur non étendu

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA, 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

Article 6

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

Article 7

En vigueur non étendu

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation.

Il adresse 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 convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie) ;

? le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie) ;

? l'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel ;
? noms, coordonnées (courriel, numéro de téléphone, adresse postale précise) et poids électoral des membres des institutions représentatives sollicités pour négocier.

Ces informations sont envoyées au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snfccca.com.

Le secrétariat accuse 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 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° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. »

Le secrétariat accuse de nouveau réception de ces éléments, par retour de mail, dans les 15 jours.

Ces derniers éléments ne peuvent être envoyés aux membres de la commission moins de 8 jours avant la réunion de la commission paritaire 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 organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales de salariés accusent 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.

Article 8

En vigueur non étendu

Le secrétariat convoque les membres de la commission au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, 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 organisations syndicales de salariés représentatives dans 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 demande à chaque participant d'émarguer 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

En vigueur non étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission rend :

? soit une décision d'irrecevabilité ;

? soit une décision de validation ;

? soit une décision de rejet.

La décision d'irrecevabilité est rendue lorsque :

? l'entreprise ne rentre pas dans le champ de compétence de la commission ;

? l'entreprise n'a pas communiqué tous les éléments nécessaires.

La décision de rejet est liée au non-respect des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il est précisé que la commission ne peut se prononcer sur « l'opportunité de l'accord ».

Pour être validé, l'accord doit obtenir la double majorité des votes, à savoir un vote positif au sein du collège employeur, et également un vote positif au sein du collège salarié.

Dans chaque collège, la majorité sera obtenue à la majorité des présents, avec un minimum de 3 présents par collège (les titulaires votent et à défaut les suppléants lorsqu'ils assurent leur remplacement).

En cas d'égalité au sein d'un collège, la majorité ne sera pas considérée comme atteinte.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de 3 présents, dans un des collèges ou bien les deux, la séance est reportée et le vote a lieu à la majorité des présents dans chaque collège.

Si la double majorité n'est pas atteinte, l'accord n'est pas validé et fait l'objet d'une décision de rejet.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés, envoyé par le secrétariat.

Les organisations syndicales accusent réception du dossier auprès du secrétariat dans les 15 jours qui informe ensuite l'entreprise.

A défaut de dossier complet, le délai ne court pas.

Article 10

En vigueur non étendu

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

Le secrétariat adresse la décision dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise et dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales ; à défaut de décision adressée dans les 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

La notification s'effectue aux adresses postales qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code idcc 1412).

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13

En vigueur non étendu

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, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 13 auront été accomplies.

Avenant n° 54 du 24 février 2011 relatif au forfait annuel jours

Article 1er

En vigueur non étendu

Le 3e paragraphe de l'article 10.6.3.3 de la convention collective :

« La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours convenu contractuellement dans le cadre du forfait annuel. »

Est remplacé par :

« Pour les forfaits à 218 jours, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire de base réel mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Lorsque le forfait est inférieur à 218 jours, le salaire de base réel mensuel est divisé par le nombre moyen mensuel de jours convenu (contractuellement).

Le salaire de base réel mensuel correspondant à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet (hors prime, intéressement, treizième mois, etc.). »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code idcc 1412).

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

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, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

SALAIRES Avenant n° 29 du 1 juillet 2002

Salaires et valeur du point au 1er juillet 2002

En vigueur étendu

Article 1er

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

La grille des salaires minimaux conventionnels est réévaluée.

La PCPA est supprimée.

Cette nouvelle grille des salaires minimaux conventionnels vaut base 100 à dater du 1er juillet 2002.

Article 4

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.3 de la convention relatif 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 minimal garanti mensuel (base 151,667 heures)

(en euros)

(2) SALAIRE minimal 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
	A	195	1 183,34	7 762,20
II	B	205	1 186,34	7 781,88
	C	210	1 189,34	7 801,56
	A	225	1 237,65	8 118,45
III	B	235	1 292,61	8 478,97
	C	245	1 347,57	8 839,48
	A	260	1 430,17	9 381,30
IV	B	280	1 540,08	10 102,26
	C	300	1 650,15	10 824,27
	A	320	1 753,77	11 503,98
V	B	340	1 863,54	12 224,02
	C	365	2 000,44	13 122,03

	A	390	2 137,49	14 021,02
VI	B	430	2 356,71	15 459,00
	C	460	2 521,05	16 537,00
	A	500	2 740,42	17 975,98
VII	B	600	3 288,48	21 571,01
	C	700	3 836,53	25 165,99

Salaires Avenant n° 40 du 12 juillet 2006

Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2006

En vigueur étendu

Article 1er

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de la façon suivante par rapport à la grille du 1er juillet 2005 :

- niveau I a 176 : + 4,26 % ;
- niveau I b 181 : + 4,06 % ;
- niveau I c 186 : + 3,96 % ;
- niveau II : + 3,80 % ;
- niveaux III à VII : + 2 %.

Cette nouvelle grille est applicable à compter du 1er juillet 2006.

Article 4

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention relatif à l'astreinte est fixée à 7 à compter du 1er juillet 2006.

Article 5

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 toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006.

ANNEXE : Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2006

			SALAIRE MINIMUM
			garanti mensuel
			base 151,667 heures
			(euros)
I	A	176	1 274,06
	B	181	1 274,80

	C	186	1 276,83
	A	195	1 278,09
II	B	205	1 281,34
	C	210	1 284,58
	A	225	1 313,57
III	B	235	1 371,90
	C	245	1 430,23
	A	260	1 517,90
IV	B	280	1 634,55
	C	300	1 751,37
	A	320	1 861,36
V	B	340	1 977,85
	C	365	2 123,15
	A	390	2 268,61
VI	B	430	2 501,27
	C	460	2 675,70
	A	500	2 908,53
VII	B	600	3 490,20
	C	700	4 071,87

Valeur des points pour le calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

- ancienneté : 4,94 Euros ;

- astreinte : 7,00 Euros.

Avenant n° 41 du 4 juillet 2007 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1er juillet 2007

Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1er juillet 2007.

Article 4

En vigueur étendu

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention relatif à l'astreinte est fixée à 7,175 € à compter du 1er juillet 2007.

Article 5

En vigueur étendu

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 toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Annexe

Article Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2007

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel base 151,667 heures
I	A	176	1 294
	B	181	1 298
	C	186	1 302
II	A	195	1 304
	B	205	1 307
	C	210	1 310
III	A	225	1 333
	B	235	1 392
	C	245	1 452
IV	A	260	1 541
	B	280	1 659
	C	300	1 778
V	A	320	1 886
	B	340	2 004
	C	365	2 151
VI	A	390	2 298
	B	430	2 534
	C	460	2 710
VII	A	500	2 946
	B	600	3 536
	C	700	4 125

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

Ancienneté : 4,94 € ;

Astreinte : 7,175 €.

Avenant n° 44 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima, aux primes d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte

Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1er juillet 2008.

Article 4

En vigueur étendu

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la convention relatif à l'astreinte, est fixée à 8, 50 € à compter du 1er juillet 2008.

Article 5

En vigueur étendu

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 toutes les entreprises 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 juillet 2008

Base : 151, 67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
	A	176	1 335
I	B	181	1 340
	C	186	1 344
	A	195	1 346

II	B	205	1 349
	C	210	1 352
	A	225	1 370
III	B	235	1 430
	C	245	1 492
	A	260	1 581
IV	B	280	1 702
	C	300	1 824
	A	320	1 933
V	B	340	2 054
	C	365	2 205
	A	390	2 355
VI	B	430	2 597
	C	460	2 778
	A	500	3 020
VII	B	600	3 624
	C	700	4 228

Valeur des points pour le calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

* ancienneté : 4, 94 € ;

* astreinte : 8, 50 €.

Avenant n° 46 du 30 juin 2009 relatif aux salaires et aux primes

Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, les coefficients 370, 375 et 380 sont intégrés dans la grille des salaires minima conventionnels.

Article 4

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1er juillet 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4. 2 de la convention relatif à l'astreinte reste fixée à 8, 50 €.

Article 6

En vigueur étendu

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 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2009

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI mensuel (base 151, 667 heures)
	A	176	1 348
I	B	181	1 353
	C	186	1 357
	A	195	1 359
II	B	205	1 362
	C	210	1 366
	A	225	1 384
III	B	235	1 434
	C	245	1 496
	A	260	1 586
IV	B	280	1 707
	C	300	1 829
	A	320	1 939
V	B	340	2 060
	C	365	2 212
	A	370	1 966
VI (*)	B	375	2 106
	C	380	2 257
	A	390	2 419
VI	B	430	2 681
	C	460	2 970
	A	500	3 307
VII	B	600	3 757
	C	700	4 454

(*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir art. 10. 2 de la convention collective nationale).

Valeur des points pour le calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

* ancienneté : 4, 94 € ;

* astreinte : 8, 50 €.

Avenant n° 51 du 15 avril 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3. 4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans 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

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée à 2 dates dans les conditions suivantes :

? au 1er avril 2010 : + 0,7 % pour les salariés classés III B 235 à VII C 700 ;

? au 1er juillet 2010 : + 0,3 % pour les salariés classés I A 176 à III A 225.

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en décembre 2010 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4. 2 de la convention relatif à l'astreinte reste fixée à 8, 50 €.

Article 6

En vigueur étendu

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 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises 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 avril 2010

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel base 151, 67 heures
	A	176	1 348
I	B	181	1 353
	C	186	1 357
	A	195	1 359
II	B	205	1 362
	C	210	1 366
	A	225	1 384
III	B	235	1 444
	C	245	1 506
	A	260	1 597
IV	B	280	1 719
	C	300	1 842
	A	320	1 953
V	B	340	2 074
	C	365	2 227
	A	370	1 980
VI (1)	B	375	2 121
	C	380	2 273
	A	390	2 436
VI	B	430	2 700
	C	460	2 991
	A	500	3 330
VII	B	600	3 783
	C	700	4 485
(1) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10. 2 de la convention collective nationale).			

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

? ancienneté : 4, 94 € ;

? astreinte : 8, 50 €.

Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2010

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel base 151, 67 heures
	A	176	1 352
I	B	181	1 357

	C	186	1 361
	A	195	1 363
II	B	205	1 366
	C	210	1 370
	A	225	1 388
III	B	235	1 444
	C	245	1 506
	A	260	1 597
IV	B	280	1 719
	C	300	1 842
	A	320	1 953
V	B	340	2 074
	C	365	2 227
	A	370	1 980
VI (1)	B	375	2 121
	C	380	2 273
	A	390	2 436
VI	B	430	2 700
	C	460	2 991
	A	500	3 330
VII	B	600	3 783
	C	700	4 485
(1) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10. 2 de la convention collective nationale).			

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

? ancienneté : 4, 94 € ;

? astreinte : 8, 50 €.

Arrêté portant extension de la 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. JORF 12 août

Article 1. 2. 3

En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la 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, complétée par les avenants n° 1 du 21 janvier 1986 et n° 3 du 18 mars 1987, à l'exclusion :

- de l'avant-dernier alinéa de l'article I-7 ;
- de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article II-5 ;
- de la deuxième phrase (y compris les deux tirets 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 sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

La première phrase du dernier alinéa de l'article II-5 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 424-4, (3ème alinéa), du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article II-6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

Le dixième alinéa de l'article 11-7 est étendu sous réserve de l'application de l'article 423-13, (2ème alinéa), et de l'article L. 433-9 (2ème alinéa), du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article III-9 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les deux derniers alinéas du paragraphe 2-A de l'article VII-1 sont étendus sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1987 (art. 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

Les deux premiers alinéas du paragraphe 2-C de l'article VII-1 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexe), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

L'avant-dernier alinéa de l'article VIII-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article IX-4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-2 et suivants du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et de ses avenants est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 3 août 1987.

Arrêté 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. JORF 5 août 1988.

Article 1

En vigueur étendu

Article 1er

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 du 23 septembre 1974 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, les dispositions de l'avenant n° 5 du 12 avril 1988 (un barème annexé) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Arrêté 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. JORF 22 juin 1989.

Article 1

En vigueur étendu

Article 1er

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 du 23 décembre 1974 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, les dispositions de l'avenant n°6 du 15 mars 1989 (un barème annexé) à la convention collective susvisée .

Arrêté 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. JORF 2 mai 1990.

Article 1

En vigueur étendu

Article 1er

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 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 .

Arrêté 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. JORF 26 juillet 1990.

Article 1

En vigueur étendu

Article 1er

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 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 .

Arrêté 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. JORF 9 mars 1991.

Article 1

En vigueur étendu

Article 1er

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 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 .

Arrêté 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. JORF 8 mai 1991.

Article 1

En vigueur étendu

Article 1er

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 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 .

Arrêté portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique. JORF 30 juill

Article 1

En vigueur étendu

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 du 23 septembre 1974, les dispositions de l'accord du 15 mai 1991 instituant des certificats professionnelle, complété par l'annexe n° 1 du 15 mai 1991, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée .

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique. JORF 5 novem

Article 1

En vigueur étendu

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 du 23 septembre 1974, les dispositions de l'accord du 13 juin 1991 portant création d'une annexe II à l'accord instituant des certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase de l'article 5 de l'accord.

Arrêté 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. JORF 24 janvier 1992.

Article 1

En vigueur étendu

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 du 23 septembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 11 du 25 septembre 1991 Salaires barème au 1er janvier 1992 à la convention collective susvisée.

Arrêté 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. JORF 9 février 1993.

Article 1

En vigueur étendu

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 du 23 septembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 12 du 1er octobre 1992 Salaires (barème au 1er janvier 1993) à la convention collective susvisée.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. JORF 24 ju

Article 1

En vigueur étendu

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 du 23 septembre 1974 susvisée, les dispositions de l'accord du 22 décembre 1992 Formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. JORF 24 juin 1994.

Article 1

En vigueur étendu

Art. 1er

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 et frigorifique du 23 septembre 1974 susvisée, les dispositions :

de l'avenant n° 14 du 11 janvier 1994 à la convention collective nationale susvisée ;

de l'avenant n° 15 du 6 mai 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 94-06 en date du 20 mai 1994 et n° 94-09 en date du 2 juin 1994, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 21 mars 1995.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Art. 1er

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 et frigorifique, du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 23 avril 1995.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Art. 1er. - 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 et frigorifique, du 23 septembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - 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 Conventions collectives n° 95-8 en date du 1er septembre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 21 février 1996.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 18 du 26 septembre 1995 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

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 Conventions collectives n° 95-51 en date du 2 février 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 29 octobre 1996.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 21 (Salaires) du 5 juin 1996 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales 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 Conventions collectives n° 96-29 en date du 6 septembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 16 avril 1997.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 23 septembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 20 du 26 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales 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 Conventions collectives n° 96-44 en date du 6 décembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 29 avril 1998.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 23 septembre 1974, les dispositions de l'avenant n° 22 du 17 décembre 1997 (Prévoyance) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 Conventions collectives n° 98-03 en date du 17 février 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 6 février 1999.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 23 du 9 juin 1998 (Indemnisation des négociateurs) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 Conventions collectives n° 98-50 en date du 22 janvier 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Arrêté portant extension d'accords conclus dans la cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. JORF 23 no

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de :

- l'accord d'anticipation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 16 juin 1999 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 3.1 (Embauche) du chapitre II ;

- des termes " intervention dans le cadre de l'astreinte ", " ou d'une activité à temps partiel " figurant au deuxième alinéa de l'article 1.2.2. (Repos quotidien) du chapitre III ;

- des termes " et que la répartition de l'horaire collectif est différente pour chaque salarié " figurant au premier alinéa de l'article 2.2.2 (Suivi du temps de travail) du chapitre III ;

- des termes " ou annuelle ", " sur une base annuelle " figurant respectivement aux premier et deuxième alinéas de l'article 3.1 (Forfait) du chapitre III ;

- de l'article 3.1.2 (Forfait annuel) du chapitre III ;

- des points 3.3.3 (Modification des horaires) et 3.3.4 (Heures complémentaires) figurant à l'article 3 du chapitre III.

Le chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles suivants :

- le point b du paragraphe 1.1 (Entreprises de moins de 50 salariés) de l'article 1er (Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- le dernier alinéa de l'article 2 (Réduction et organisation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application des articles suivants :

- l'article 1.1.2 (Pauses) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-14 du code du travail ;

- l'article 2.1.11 (Nombre de jours de repos) est étendu sous réserve de l'application du point I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- les articles 2.1.12 (Calendrier des jours de repos) et 2.1.13 (Délai de prévenance) sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;
- le dernier alinéa de l'article 2.1.23 (Dépassements exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- l'article 2.2.1 (Durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (premier alinéa) du code du travail ;
- le paragraphe 3.2.1 (Salariés concernés) de l'article 3.2 (Encadrement sans référence horaire) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ;
- 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 ;
- l'avenant n° 24 du 16 juin 1999 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

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 des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/28 en date du 20 août 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Arrêté 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 et frigorifique. JORF 22 décembre 1999.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 Conventions collectives n° 99/30 en date du 3 septembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et fr

Article 1. 2. 3

En vigueur étendu

Art. 1er. - L'article 1er de l'arrêté du 17 novembre 1999 susvisé portant extension de l'accord d'anticipation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 16 juin 1999 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique est modifié comme suit :

- l'exclusion des termes " et que la répartition de l'horaire collectif est différente pour chaque salarié " figurant au premier alinéa de l'article 2.2.2 (suivi du temps de travail) du chapitre III est supprimée ;

- l'exclusion des termes " ou annuelle ", " sur une base annuelle " figurant respectivement aux premier et deuxième alinéas de l'article 3.1 (forfait) du chapitre III est supprimée ;

- l'exclusion de l'article 3.1.2 (forfait annuel) du chapitre III est supprimée.

Sont insérés cinq alinéas ainsi rédigés au chapitre III :

L'article 2.2.2 (suivi du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du code du travail duquel il résulte que les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents devront être définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise ;

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 forfaits 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 disposent 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 duquel 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 recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues 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.

Art. 2. - Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - 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 a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/13 en date du 7 mai 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Arrêté modifiant un arrêté 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

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 26 du 16 juin 2000 (salaires minima et primes d'ancienneté) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui institue une garantie mensuelle de rémunération au profit des salariés rémunérés au SMIC.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 Conventions collectives n° 2000/27 en date du 4 août 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

Arrêté portant extension d'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.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 7 novembre 2000 (objectifs et moyens de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 2 du titre Ier ;
- du dernier alinéa du paragraphe 7 de l'article 3 du titre Ier ;
- de l'ensemble de l'avenant n° 1.

Le paragraphe introductif du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 9 de l'article 3 du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 40-14 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/03 en date du 16 février 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01

Euro.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 3 juillet 2001.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 27 du 18 juillet 2001 (salaires minima, primes d'ancienneté) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/39 en date du 26 octobre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Arrêté 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. JORF 20 avril 2002.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 28 du 20 septembre 2001 modifiant l'avenant n° 25 (prévoyance) du 16 juin 1999 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 Conventions collectives n° 2001/46 en date du 14 décembre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2002 relatif au compte épargne-temps conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes " et titulaire d'un contrat à durée indéterminée " du premier alinéa de l'article 5 " ouverture et tenue du compte ", comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail ;
- des termes " ; il peut également décider à tout moment de modifier ou d'interrompre cet abondement " de l'article 6 " alimentation du compte ", comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- du deuxième tiret de l'article 6.3 " limitation ", comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- du quatrième tiret de l'article 6.3 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le troisième tiret de l'article 6.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, selon lesquelles une partie seulement des jours de repos utilisables à l'initiative du salarié peut être affectée au compte épargne-temps.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 conventions collectives n° 2002/9 en date du 30 mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Arrêté 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. JORF 5 novembre 200

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 29 du 1er juillet 2002 relatif aux salaires, aux primes d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 conventions collectives n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Arrêté 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 19

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 30 du 1er juillet 2002 portant modification de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 conventions collectives n° 2002/32, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Arrêté 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 25

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 34 du 14 juin 2004, relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 conventions collectives n° 2004/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Arrêté 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 26

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 33 du 14 juin 2004 relatif au départ en retraite à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 conventions collectives n° 2004/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes e

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de :

- l'accord du 18 juin 2003 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'annexe du 18 juin 2003 portant règlement du plan d'épargne interentreprises complétant l'accord susvisé, à l'exclusion des termes : " également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de cinquante salariés " mentionnés au premier alinéa de l'article 1 (Création - Cadre juridique), du troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) et de l'article 8 (Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de cinquante salariés), comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 443-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'accord facultatif de participation inclus dans un règlement de plan d'épargne interentreprises doit comporter les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5, et notamment les modalités précises de répartition de la réserve spéciale de participation (RSP).

Le cinquième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17 (Indisponibilité des droits) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles 11 et 19 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées qui ont porté à 2,3 % le taux des prélèvements sociaux applicables aux revenus du capital.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé et de l'annexe le complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

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 conventions collectives n° 2005/1, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu 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 aura 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 entrant ou sortant 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 dernier alinéa de l'article 1er (L'observatoire prospectif 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 plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs 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 bilan de compétences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail qui envisagent et encadrent les différentes modalités d'articulation des temps de travail et de formation dans le cadre du plan 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 desquels l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation 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 le 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 croissance fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Le dernier 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 desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont 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 desquels les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 conventions collectives n° 2005/7, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 36 du 17 mai 2005, relatif aux conditions d'application de l'avenant n° 33 sur la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 conventions collectives n° 2005/23, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Arrêté 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 7 a

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés 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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 35 du 17 mai 2005 précisant les conditions d'application de l'avenant n° 34, 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 est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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 conventions collectives, n° 2005/23, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

**Arrêté 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 23 a**

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 37 du 7 juillet 2005, relatif aux salaires minima, aux primes d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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 conventions collectives n° 2005/31, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

**Arrêté 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 17 d**

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 40 du 12 juillet 2006, relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité de panier, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/40, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'accord du 27 mars 2006 (avenant n° 38, avenant n° 39 et accord " prévoyance ") conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " Cotisation de l'incapacité temporaire/maternité/adoption à la charge exclusive du salarié : tranche A : 0,325 %, tranche B : 0,725 % " figurant à l'article 6 (Cotisations) de l'accord " prévoyance " ainsi que les alinéas relatifs au total et au total général dudit article, comme étant contraires aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation 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 " sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

L'article 9 (Clause de révision) de l'accord " prévoyance " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale qui prévoient la poursuite et les modalités de la revalorisation des rentes en cours en cas de changement d'organisme assureur.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/18, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Les derniers textes

JORF n°0164 du 17 juillet 2011 page 12345
texte n° 42

AVIS

Avis relatif à l'extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes

NOR: ETST1119081V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant ci-après indiqué.

Le texte de cet avenant pourra être consulté en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, de l'emploi et de la santé (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 54 du 24 février 2011.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Objet :

Modification du forfait annuel.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CFE-CGC.

JORF n°0158 du 9 juillet 2011 page 11977
texte n° 96

AVIS

Avis relatif à l'extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes

NOR: ETST1118171V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord et de l'avenant ci-après indiqués.

Les textes de cet accord et de cet avenant pourront être consultés en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, de l'emploi et de la santé (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Textes dont l'extension est envisagée :

* accord du 7 février 2011 ;

* avenant du 7 février 2011.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Objet :

Pour l'accord :

Commission de validation.

Pour l'avenant :

Période d'essai des non cadres.

Signataires :

JORF n°0265 du 16 novembre 2010 page 20468
texte n° 301

AVIS

Avis relatif à l'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

NOR: MTST1028818V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant ci-après indiqué.

Le texte de cet avenant pourra être consulté en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique (DGT, bureau RT2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 52 du 30 juin 2010.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Objet :

Révisions des classifications.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;
Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO, à la CFDT et à la CFTC.

JORF n°0231 du 5 octobre 2010 page 18040
texte n° 48

ARRETE

Arrêté du 27 septembre 2010 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)

NOR: MTST1024808A

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 2010, portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 51 du 15 avril 2010, relatif aux salaires minima, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 juillet 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 51 du 15 avril 2010, relatif aux salaires minima, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, à la convention collective 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 à Paris, le 27 septembre 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D Combrexelle

Nota. * Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/25, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

JORF n°0169 du 24 juillet 2010 page 13722
texte n° 102

AVIS

Avis relatif à l'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

NOR: MTST1019304V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant ci-après indiqué.

Le texte de cet avenant pourra être consulté en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique (DGT, bureau RT2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 51 du 15 avril 2010.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Objet :

Salaires minima, prime d'ancienneté et indemnité d'astreinte.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;
Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO, à la CFDT et à la CFTC.

JORF n°0126 du 3 juin 2010 page 10135
texte n° 74

ARRETE

Arrêté du 25 mai 2010 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)

NOR: MTST1013764A

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mars 2010, portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique, du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 47 du 18 novembre 2009, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 avril 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 mai 2010,
Arrête :

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 et frigorifique, du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 47 du 18 novembre 2009, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 à Paris, le 25 mai 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. * Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

JORF n°0099 du 28 avril 2010 page 7706
texte n° 65

AVIS

Avis relatif à l'extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes

NOR: MTST1010936V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans leur champ d'application, les dispositions des avenants ci-après indiqués.

Les textes de ces avenants pourront être consultés en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Textes dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 47 du 18 novembre 2009 ;

Avenant n° 48 du 18 novembre 2009 ;

Avenant n° 50 du 15 décembre 2009.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Objet :

Avenant n° 47 : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Avenant n° 48 : mise en place d'une provision d'égalisation ;

Avenant n° 50 : portabilité des garanties de prévoyance complémentaire.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;
Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CFE-CGC, à la CGT-FO, à la CFDT et à la CFTC.

ARRETE

Arrêté du 10 mars 2010 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)

NOR: MTST1006849A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2009, portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 49 du 15 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 2010 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 4 mars 2010,
Arrête :

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 49 du 15 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 à Paris, le 10 mars 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. * Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

ARRETE

Arrêté du 8 mars 2010 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)

NOR: MTST1006529A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2009, portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 46 du 30 juin 2009, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 février 2010 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,
Arrête :

Article 1 En savoir plus sur cet article...

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 46 du 30 juin 2009, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 à Paris, le 8 mars 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. * Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/51, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

JORF n°0033 du 9 février 2010 page 2287
texte n° 63

AVIS

Avis relatif à l'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

NOR: MTST1003085V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant ci-après indiqué.

Le texte de cet avenant pourra être consulté en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 46 du 30 juin 2009.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Objet :

Salaires.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;
Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO et à la CFDT.

AVIS

Avis relatif à l'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

NOR: MTST1000988V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant ci-après indiqué.

Le texte de cet avenant pourra être consulté en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (DGT, bureau RT2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 49 du 15 décembre 2009.

Dépôt :

Direction générale du travail, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Objet :

Emploi des seniors.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO, à la CFDT, à la CFTC et à la CFE-CGC.

JORF n°0001 du 1 janvier 2010 page 101
texte n° 80

ARRETE

Arrêté du 23 décembre 2009 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)

NOR: MTST0931471A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mars 2009, portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, relatif aux dispositions spécifiques applicables aux cadres, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 2009 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 15 décembre 2009,

Arrête :

Article 1 En savoir plus sur cet article...

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, relatif aux dispositions spécifiques applicables aux cadres, à la convention collective susvisée.

Le dernier paragraphe de l'article 10.6.3.2 relatif aux forfaits en jours est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a supprimé le report prévu à l'article L. 3121-49 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008.

Les termes « non provoqué par une faute grave ou lourde » au quatrième alinéa de l'article 10-12 relatif à la clause de non-concurrence sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc. 11/02/09, n° 07-42584) qui interdit les sanctions pécuniaires.

Les dispositions introductives sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, qui dispose que la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 à Paris, le 23 décembre 2009.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. * Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2009/13 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8,20 €.

JORF n°0109 du 12 mai 2009 page 7886
texte n° 47

AVIS

Avis relatif à l'extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes

NOR: MTST0910169V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'accord ci-après indiqué.

Le texte de cet accord pourra être consulté dans une direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Accord du 17 décembre 2008.

Dépôt :

Direction générale du travail au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Objet :

Dispositions spécifiques applicables aux cadres.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;
Organisation syndicale de salariés intéressée rattachée à la CFE-CGC.

JORF n°0079 du 3 avril 2009 page 5909
texte n° 75

ARRETE

Arrêté du 25 mars 2009 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)

NOR: MTST0907135A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2008, portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel

aéraulique, thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, relatif aux salaires, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 2009 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,
Arrête :

Article 1 En savoir plus sur cet article...

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, relatif aux salaires, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 à Paris, le 25 mars 2009.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. * Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/36, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8 €.

JORF n°0044 du 21 février 2009 page 3093
texte n° 67

AVIS

Avis relatif à l'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

NOR: MTST0903854V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant ci-après indiqué.

Le texte de cet avenant pourra être consulté dans une direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° 44 du 2 juillet 2008.

Dépôt :

Direction générale du travail au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Objet :

Salaires, primes d'ancienneté et indemnité d'astreinte.

Signataires :

JORF n°0193 du 20 août 2008 page 13016
texte n° 69

AVIS

Avis relatif à l'extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes

NOR: MTST0819949V

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans leur champ d'application, les dispositions des avenants ci-après indiqués.

Les textes de ces avenants pourront être consultés dans une direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Textes dont l'extension est envisagée :

* avenant n° 1 du 22 janvier 2008 à l'accord du 27 mars 2006 sur la prévoyance ;

* avenant n° 42 du 22 janvier 2008.

Dépôt :

Direction générale du travail au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Objet :

* avenant n° 1 : modification de certaines dispositions de l'accord du 27 mars 2006 ;

* avenant n° 42 : remboursement des frais de déplacements des salariés mandatés.

Signataires :

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA) ;

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT-FO et à la CFTC, en ce qui concerne l'avenant n° 1 ;

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT, à la CGT-FO, à la CFDT, à la CFTC et à la CFE-CGC, en ce qui concerne l'avenant n° 42.

JORF n°0299 du 26 décembre 2007 page 21122
texte n° 161

ARRETE

Arrêté du 19 décembre 2007 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)

NOR: MTST0774232A

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 3 août 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2006 portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique du 21 janvier 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 41 du 4 juillet 2007 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 décembre 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrête :

Article 1 En savoir plus sur cet article...

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 et frigorifique du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 41 du 4 juillet 2007 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte à la convention collective nationale susvisée sous réserve de

l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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 à Paris, le 19 décembre 2007.

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Nota. * Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/47, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 EUR.