Thermiques : équipements

Conventions collectives	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Thermiques (équipements)								
CCNO (1)	7-2-79	22-1-87	3-2-87	-	-	-	3042	998
CCNC (2)	3-5-83	22-1-87	3-2-87	-	-	-	3042	1256

(1) *Relative aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.*
(2) *Relative aux cadres, ingénieurs et assimilés.*

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques, de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères répertoriées sous les codes APE 59-03, 59-04, 08-02, 87-09 de la nomenclature INSEE de 1973. En ce qui concerne les entreprises d'incinération des ordures ménagères : application de ces conventions quand la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage telle qu'elle résulte des activités répertoriées sous les codes APE 59-03, 59-04, 08-02.

Avenants n° 9 et n° 24 du 21-5-96 non étendus complétés par avenants du 10-12-96 non étendus :

Entreprises ayant pour objet

— d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion :

• de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte,

• du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées,

• de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;

— d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel ; dans ce but, elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;

— d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activité de soins.

Elles assurent également les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

En ce qui concerne les entreprises d'incinération des ordures ménagères : application de ces conventions quand la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage.

© CCNO, art. 1 modifié en dernier lieu par avenant du 10-12-96 non étendu © CCNC, art. 1 modifié en dernier lieu par avenant du 10-12-96 non étendu

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain (DOM non visés).

© CCNO, art. 1 © CCNC, art. 1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un écrit : embauche par lettre ou contrat de travail. Les CC fixent les mentions obligatoires.

2° Contrat de chantier ou d'opération

Dispositions issus des accords du 20-12-2018 étendus applicables jusqu'au 4-8-2022 pour les TAM et jusqu'au 18-8-2022 pour les cadres.

a) *Entreprises concernées :* toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

b) *Définition du chantier ou de l'opération :* ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini et dont la durée est limitée, mais non prédéterminable.

Le chantier prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini. Les missions confiées au salarié titulaire de ce contrat concourent directement à la réalisation de ce résultat.

c) *Cas de recours*

1. Salariés concernés : TAM des niveaux 8 et 9 (v. n° 26) et cadres.

2. Projets, chantiers et opérations concernés :

— projets informatiques, numériques, digitaux (gestion de maintenance assistée par ordinateur), informatique industrielle, système d'information ressources humaines et fonctions support associées ;

— réponses à appel d'offres dans le cadre d'équipes de développement et fonctions support associées ;

— travaux dans le cadre de contrats importants de types DSP (délégation de services publics) et fonctions support associées ;

— opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de chaudière biomasse, géothermie, d'installations d'utilité industrielle, d'installations s'inscrivant dans des campagnes de produits spécifiques soutenues temporairement par les pouvoirs publics et fonctions support associées ;

— installation de chauffage avec travaux neufs ;

— construction d'unité de valorisation énergétique des déchets (usine d'incinération, méthaniseur) ;

— certification de systèmes de management : environnement, assurance qualité, énergie nécessitant notamment le renforcement de l'effectif existant.

3. Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération : la conclusion d'un contrat de chantier ne doit pas conduire à porter, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, le

nombre total de contrats de chantier en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise (arrondi à l'unité supérieure).

d) *Nécessité d'un écrit :* CDI devant être établi par écrit comportant des mentions obligatoires [notamment la description et la localisation du chantier, le résultat attendu, la durée minimale du contrat (v. ci-après), les modalités de rupture du contrat].

e) *Durée minimale du contrat :* 10 mois.

f) *Période d'essai :* voir n° 4.

g) *Rupture du contrat :* voir n°s 5 (pour le préavis) et 7 (pour l'indemnité spéciale de licenciement).

h) *Rémunération minimale :* voir n° 36.

© CCNO, art. 9 modifié par avenant n° 18 du 11-2-92 étendu par arrêté du 15-9-92, JO 24-9-92 © Accord « TAM » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 3-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 4-8-2022 © CCNC, art. 9 © Accord « Cadres » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 17-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 18-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 18-8-2022

4 Période d'essai ■

1° Durée

Non-cadre			Cadre	
Niveaux 1 et 2	Niveaux 3 et 4	Niveaux 5 à 9	Positions I et II	Position III et au-delà
1 mois (1)	2 mois	3 mois	3 mois (2)	6 mois

(1) *Durée plus courte que celle prévue par la loi pérennisée au-delà du 1-7-2009 (v. l'étude* DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN*).*
(2) *Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi (v. l'étude* DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN*).*

NDLR : les CC prévoient la possibilité, dans certains cas particuliers de date ou de conditions d'emploi, de fixer une durée de période d'essai plus longue d'un commun accord entre les parties (avec limite d'un an pour les cadres). Cette possibilité, qui a été exclue de l'extension pour les non-cadres *(Arrêté du 8-1-2007)*, est, selon nous, contraire aux nouvelles dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Durées susvisées applicables aux TAM (niveaux 8 et 9) et cadres sous contrat de chantier ou d'opération *(Accords du 20-12-2018 étendus, applicables jusqu'au 4-8-2022 pour les TAM et jusqu'au 18-8-2022 pour les cadres)*.

2° Délai de prévenance

Catégorie	Durée
Non-cadre	
– niveaux 1 et 2	15 premiers jours : 1 jour A partir du 16e jour : 1 semaine
– niveaux 3 et 4	20 premiers jours : 1 jour A partir du 21e jour : 2 semaines
– niveaux 5 à 9	30 premiers jours : 1 jour A partir du 31e jour : 3 semaines
Cadre	15 premiers jours : 1 jour Du 15e au 31e jour : 1 semaine Au-delà du 31e jour : 1 mois

© CCNO, art. 11 modifié en dernier lieu par accord du 29-6-2009 étendu par arrêté du 15-3-2011, JO 23-3-2011

© Accord « TAM » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 3-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 4-8-2022 © CCNC, art. 11 © Accord « Cadres » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 17-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 18-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 18-8-2022

5 Préavis ■

1° Durées

a) *Durées de droit commun*

Catégorie	Ancienneté (1)	Démission	Licenciement	Retraite (2)
Non-cadre				
– niveaux 1 à 4	< 6 mois	1 mois	1 mois	Départ volontaire : préavis légal (3) Mise à la retraite : 3 mois
	6 mois à 12 mois	1 mois	2 mois	
	> 12 mois	1 mois	3 mois	
– niveaux 5 à 9	< 6 mois	1 mois	1 mois	
	6 mois à 12 mois	2 mois	2 mois	
	> 12 mois	3 mois	3 mois	
Cadre	≤ 6 mois	1 mois	1 mois	1 mois
	6 mois à 12 mois	2 mois	2 mois	2 mois
	12 mois à 10 ans	3 mois	3 mois	3 mois
	> 10 ans :			
	si âge < 50 ans	3 mois	4 mois	–
	si âge > 50 ans	3 mois	6 mois	6 mois

(1) *Sur la notion d'ancienneté, voir n° 6.*
(2) *Le passage à la position retraite s'effectue le 1er jour du trimestre civil suivant l'expiration du délai de préavis.*
(3) *Voir l'étude* DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

b) *Durée applicable en cas de licenciement en raison de la réalisation, non-réalisation ou cessation anticipée du chantier (contrat de chantier) (Accords du 20-12-2018 étendus applicables jusqu'au 4-8-2022 pour les TAM et jusqu'au 18-8-2022 pour les cadres)* : licenciement ne pouvant intervenir avant le terme de la durée minimale du contrat de chantier (v. n° 3) ni avant le terme du préavis légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

— préavis pendant essai : 2 heures par jour pour les préavis supérieurs à 1 jour pour le personnel non cadre et 2 jours pour les cadres ; heures payées pour les cadres ; heures payées seulement en cas de rupture par l'employeur pour le personnel non cadre ;

— préavis après essai : personnel non cadre : 2 heures payées par jour ; cadres : 2 heures payées par jour avec un maximum de 300 heures en cas de licenciement et de 200 heures en cas de démission.

3° Dispense de préavis pour le salarié qui retrouve un emploi, avec un délai de prévenance pour les non-cadres de :

— 5 jours travaillés pour les non-cadres des niveaux 1 à 3 ;

— 10 jours travaillés pour les non-cadres des niveaux 4 à 6 ;

— 15 jours travaillés pour les non-cadres des niveaux 7 à 9.

© CCNO, art. 17 modifié en dernier lieu par avenant n° 29 du 18-5-2006 étendu par arrêté du 8-1-2007, JO 17-1-2007, applicable à la date d'application dans les entreprises de la classification et art. 20 © Accord « TAM » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 3-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 4-8-2022 © CCNC, art. 18 et 22 © Accord « Cadres » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 17-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 18-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 18-8-2022

6 Notion d'ancienneté ■

Pour la détermination de l'ancienneté, est prise en compte la durée globale d'appartenance à l'entreprise (durée du contrat en cours + durée des contrats antérieurs au service de l'entreprise) et éventuellement, en cas de mutation, la durée des contrats au service d'autres employeurs.

© CCNO, art. 10 © CCNC, art. 10

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

7 Indemnité de licenciement ■

1° Montant

a) *Indemnité de droit commun*

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Non-cadre	2 à 5 ans	1/10 mois par année
	> 5 ans à 15 ans	2/10 mois par année
	> 15 ans	2/10 mois par année pour les 15 premières + 3/10 mois par année au-delà de 15 ans
âgé de 55 ans et +	+ 30 % de l'indemnité conventionnelle	
Cadre	2 à 5 ans	30 % mois par année à compter de l'entrée dans l'entreprise
	5 à 10 ans	+ 50 % mois par année de 5 à 10 ans
	10 à 15 ans	+ 70 % mois par année de 10 à 15 ans
	> 15 ans	+ 100 % mois par année au-delà de 15 ans Maximum = 24 mois

Pour les cadres :

— après 5 ans minimum d'ancienneté, pour les cadres âgés de plus de 48 ans et de moins de 60 ans : indemnité minimale égale à 6 mois ;

— après 5 ans minimum d'ancienneté, pour les cadres âgés de plus de 46 ans et seulement en cas de licenciement pour suppression d'emploi, majoration de l'indemnité de licenciement :

Age du cadre	Majoration de l'indemnité
46 à 50 ans révolus	+ 2 mois
50 à 56 ans révolus	+ 3 mois
56 à 59 ans révolus	+ 1 mois

b) *Indemnité spéciale de licenciement en cas de réalisation, non-réalisation ou cessation anticipée du chantier (contrat de chantier) (Accords du 20-12-2018 étendus, applicables jusqu'au 4-8-2022 pour les TAM et jusqu'au 18-8-2022 pour les cadres)*

Cas de rupture	Montant
Rupture en cas de réalisation du chantier	Indemnité conventionnelle et au minimum 40 % mois par année d'ancienneté (1)
Rupture en cas de non-réalisation du chantier ou de cessation anticipée du chantier	40 % mois par année d'ancienneté majoré de 10 % (1)
(1) *Au prorata en cas de contrat d'une durée inférieure à 1 an.*	

REMARQUE : dans le cadre de la rupture d'un contrat de chantier ou d'opération pour des motifs étrangers à la fin de chantier ou de l'opération, le salarié ne bénéficie pas de l'indemnité spéciale. Il est fait application des dispositions légales et conventionnelles de droit commun [v. a) ci-avant et l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)].

2° Base de calcul :

— non-cadres : salaire moyen des 3 derniers mois, y compris accessoires du salaire à périodicité plus longue qu'un mois ;

— cadres : dernier salaire réel mensuel défini comme salaire moyen des 3 derniers mois, y compris accessoires du salaire à périodicité plus longue qu'un mois ou salaire moyen des 12 derniers mois ou des 5 dernières années, selon la formule la plus favorable pour le salarié.

© CCNO, art. 19 © Accord « TAM » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 3-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 4-8-2022 © CCNC, art. 20 © Accord « Cadres » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 17-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 18-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 18-8-2022

8 Indemnité de départ à la retraite ■

Pour les non-cadres, départ à l'initiative de l'employeur ou du salarié à partir de 65 ans ou selon les conditions permettant l'obtention d'une retraite à taux plein. Pour les cadres, départ à l'initiative de l'employeur lorsque le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'initiative du salarié pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

1° Montant

Catégorie	Ancienneté	Départ volontaire	Mise à la retraite
Non-cadre (1)	5 à 15 ans	1/10 mois par année de 1 à 15 ans	
	> 15 ans	1/10 mois par année pour les 15 premières années + 2/10 par année au-delà de 15	
Cadre (3)	2 à 5 ans	Indemnité légale de licenciement (2)	20 % mois par année de 1 à 10 ans
	5 à 10 ans	15 % mois par année de 1 à 10 ans	
	11 à 20 ans	+ 20 % mois par année de 11 à 20	+ 25 % mois par année de 11 à 20
	21 à 30 ans	+ 25 % mois par année de 21 à 30	+ 35 % mois par année de 21 à 30
	> 30 ans	+ 30 % mois par année au-delà de 30	+ 45 % mois par année au-delà de 30

(1) *Indemnité ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).*
(2) *Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.*
(3) *Indemnité ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), sous réserve d'une ancienneté ≥ 2 ans en cas de départ volontaire à la retraite.*

2° Base de calcul : salaire moyen des 3 derniers mois, y compris accessoires du salaire à périodicité plus longue qu'un mois ou salaire moyen des 12 derniers mois ou des 5 dernières années, selon la formule la plus favorable pour le salarié.

© CCNO, art. 20 © CCNC, art. 22

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	6 jours
	enfant	2 jours
	petit-enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant, père, mère, beau-parent	3 jours
	frère, sœur, grand-parent, beau-frère, belle-sœur ou petit-enfant	1 jour
Maladie ou accident d'un enfant	–	3 premiers jours de la maladie ou de l'accident avec rémunération de 3 jours par an

© CCNO, art. 32 et 34 © CCNC, art. 30 © Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 20-2-2012, JO 25-2-2012, applicable à compter du jour suivant la notification de la parution de son arrêté d'extension

10 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■

1° Congé applicable à l'ensemble du personnel : ces congés ont été réduits par l'accord RTT du 14-1-99 étendu (v. n° 14). Cet accord s'applique aux échéances légales ou au plus tôt, si un accord d'entreprise a été conclu, à compter du 1-7-99. Il ne concerne pas les entreprises d'incinération.

a) *Jusqu'à l'application de l'accord RTT et quelle que soit la RTT pour les entreprises d'incinération :* 2 jours ouvrable après 5 ans, 3 jours après 10 ans et 4 jours après 20 ans.

b) *A compter de l'application de l'accord RTT, sauf pour les entreprises d'incinération :* 1 jour ouvrable après 5 ans, 2 jours après 10 ans et 3 jours après 20 ans.

T

PRÉCISION : les congés effectivement acquis à la date d'application de l'accord RTT sont maintenus ou compensés.

2° Congés supplémentaires propres aux cadres : en plus des congés supplémentaires ci-avant, 8 jours ouvrables tous les 2 ans après 2 ans d'ancienneté.

© CCNO, art. 36 modifié par accord RTT du 14-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable aux échéances légales ou au plus tôt, à compter du 1-7-99 © CCNC, art. 31 modifié par accord RTT du 14-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable aux échéances légales ou au plus tôt, à compter du 1-7-99

11 Rappel d'un salarié pendant les congés ■ Remboursement des frais occasionnés par le dérangement :

— cadres : soit 4 jours ouvrables de congés supplémentaires, soit indemnité fixée à 12 % des appointements mensuels ;

— autres salariés : l'accord du 29-6-1982 étendu prévoit un congé supplémentaire de 3 jours ouvrables ou une indemnité forfaitaire égale à 3 indemnités journalières du congé principal (cet accord n'a cependant pas modifié les dispositions de la CC qui prévoit toujours un congé de 2 jours ou 2 indemnités).

© CCNO, art. 35 © CCNC, art. 31 © Accord du 29-6-82 étendu par arrêté du 22-1-87, JO 3-2-87

12 Compte épargne temps (CET) ■

REMARQUE : le CET résulte de l'accord RTT du 14-1-99 étendu qui ne concerne pas les entreprises d'incinération (v. n° 14).

Mise en œuvre par accord d'entreprise. Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté peuvent accumuler des droits dans le CET en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré (congés parentaux, de fin de carrière, pour création d'entreprise, sabbatique, pour convenance personnelle).

Alimentation du CET par :

— le report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, des congés supplémentaires pour ancienneté, des repos compensateurs de remplacement ;

— la conversion en temps, de primes ou d'indemnités et d'une fraction des augmentations de salaire ;

— le report d'une partie des jours RTT.

Pour les entreprises bénéficiant des aides de l'État, limite de 50 % pour les jours RTT et congés à utiliser dans un délai maximum de 4 ans suivant l'ouverture du droit.

© Accord RTT du 14-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable aux échéances légales ou au plus tôt, à compter du 1-7-99, modifié par avenant du 23-6-99 étendu par arrêté du 21-10-99, JO 4-11-99

13 Jours fériés ■ Les jours fériés payés sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, Noël.

1er mai : férié et chômé. Indemnisation pour le personnel saisonnier engagé pour la saison de chauffe, même si le contrat a pris fin avant le 1er mai.

Personnel d'exploitation des groupes I et II : repos compensateur payé si le jour férié est travaillé ou survient pendant les congés payés. L'accord du 29-6-82 étendu prévoit l'attribution d'un repos compensateur payé lorsque le jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire uniquement pour les salariés des groupes II-1 et II-2 (cet accord n'a cependant pas modifié les dispositions de la CC qui prévoit toujours que tous les salariés des groupes I et II bénéficient d'un repos compensateur payé si le jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire).

Jour de repos à prendre soit dans le courant de la semaine suivante, soit après les travaux de fin de saison de chauffe, soit incorporation au congé annuel payé.

© CCNO, art. 38 © CCNC, art. 33 © Accord du 29-6-82 étendu par arrêté du 22-1-87, JO 3-2-87

Section 5 Durée du travail

14 Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent des dispositions de la CCN et de l'accord RTT du 14-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable aux échéances légales ou au plus tôt, si un accord d'entreprise a été signé, à compter du 1-7-99. L'accord RTT a été modifié par un avenant du 23-6-99 étendu par arrêté du 21-10-99, JO 4-11-99.

L'accord RTT s'applique uniquement aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales. Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères.

© Accord RTT du 14-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable aux échéances légales ou au plus tôt, à compter du 1-7-99, modifié par avenant du 23-6-99 étendu par arrêté du 21-10-99, JO 4-11-99

15 Durée conventionnelle ■ Durée hebdomadaire fixée à 35 h.

Pause : pour le personnel d'exploitation, pause de 15 mn pour le casse-croûte payée comme temps de travail (sans abandon du poste afin d'assurer la continuité de la surveillance et les responsabilités qui en découlent, sauf remplacement possible).

© CCNO, art. 43-2 © Accord RTT du 14-1-99 étendu

16 Permanences ■ Permanences applicables aux ouvriers et ETAM. Elles s'effectuent sur le lieu de travail et pendant la durée hebdomadaire contractuelle de travail et visent à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise.

En cas de dépassement de la durée hebdomadaire de travail :

— contractuelle : récupération heure par heure ;

— légale : paiement des majorations légales et conventionnelles au titre des heures supplémentaires.

Majoration de 50 % du taux horaire de base des interventions effectuées entre 21 h et 5 h (cumul possible avec majorations légales pour heures supplémentaires, pas de cumul avec majorations pour travail exceptionnel de 15 %).

© CCNO, art. 43-3 modifié par avenant du 4-2-93 étendu par arrêté du 8-7-93, JO 24-7-93

17 Astreintes applicables aux ouvriers et ETAM ■

1° Champ d'intervention : interventions urgentes de dépannages nécessaires au maintien en fonctionnement des installations ou à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat, afin d'assurer la sécurité des personnes et des matériels.

Sont exclus : travaux neufs, modification d'installation ou entretien programmé.

2° Formes d'astreintes

a) *Service d'intervention d'urgence (SIU) :* intervention spécifique immédiate en dehors des heures de travail du personnel qualifié, en cas d'appel de dépannage urgent. Trois formes :

— service d'intervention d'urgence à domicile (SIUD) : possibilité de joindre le salarié (au domicile ou lieu convenu) ;

— service d'intervention d'urgence programmé (SIUP) : appels du salarié à l'entreprise ou de l'entreprise au salarié à des heures déterminées, séparées par un intervalle de temps minimal de 3 heures le jour et 8 heures la nuit ;

— service sous télétransmission (STT) : latitude de déplacement laissée au salarié en dehors des interventions urgentes grâce à un système de télétransmission dont il dispose.

b) *Interventions spécifiques :*

— service de télégestion (STG) : action à distance du salarié à l'aide d'un terminal informatique portable. Pas de présence obligatoire au domicile, déplacement si dépannage urgent impossible à distance ;

— service d'intervention d'urgence en site industriel (SUSI) : intégrée à l'organisation du travail du client sur le site.

3° Personnel assujetti aux SIU : en dehors des horaires collectifs de l'entreprise, les personnels d'exploitation doivent être titulaires du titre d'habilitation et avoir une expérience professionnelle de 6 mois dans les métiers et d'un mois dans l'entreprise à l'issue de la période d'essai, pour intervenir au titre du service

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES
DICTIONNAIRE PERMANENT
Conventions collectives

d'intervention d'urgence ou au titre du service d'intervention programmée.

Dispense du SIU accordée, sauf contraintes particulières, aux salariés de 55 ans et plus ayant fait une demande écrite.

4° Durée du SIU : 7 jours maximum, consécutifs ou non (y compris jours fériés habituels) dans une période de 4 semaines, comportant au maximum un dimanche. Dérogation possible pour raisons techniques ou structurelles, après consultation du comité d'entreprises ou des DP, assortie des compensations qui en résulteraient.

5° Rémunération et récupération

a) *Rémunération ou récupération du temps passé en intervention, y compris déplacements aller et retour :* temps considéré et rémunéré comme temps de travail et récupéré à temps égal.

Intervention un jour férié (1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er et 11 novembre, Noël) : récupération + versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et du salaire de base de l'intéressé.

Majoration de 50 % du taux horaire de base des interventions effectuées entre 21 h et 5 h (cumul possible avec majorations légales pour heures supplémentaires, pas de cumul avec majorations pour travail exceptionnel de 15 %).

Durée de l'intervention ou intervention effectuée de nuit > 3 heures comprises entre 21 h et 5 h : récupération à prendre avant la reprise du travail.

b) *Indemnité forfaitaire calculée suivant des unités de base (UB) affectées d'un coeff. variable suivant l'astreinte :* le mode de calcul de cette indemnité a été modifié par l'accord RTT du 14-1-99 étendu (v. n° 14).

Durée		Équivalence en UB
Jusqu'à l'application de la RTT et entreprises d'incinération	A compter de l'application de la RTT, sauf entreprises d'incinération	
1 jour : 24 h consécutives	1 heure	1 UB
1 j. lundi au samedi inclus	1 h lundi au samedi inclus	1 UB
1 j. dimanche ou jour férié	1 h dimanche ou jour férié	2 UB
Astreinte		Coeff. de l'UB
SIUD		1,1
SIUP		0,5
STT		1
STG		1 + 0,2 (forfait d'intervention)

Montant de l'UB	1-7-2016 (1)
UB/heure	1,18 €
UB/24 heures	22,11 € (2)

(1) *Au 12-12-2016 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 11-12-2016).*
(2) *Applicable uniquement aux entreprises d'incinération.*

c) *Les dispositions sur la récupération accordée selon le nombre d'unités de repos (UR)* ont été abrogées par l'accord RTT du 14-1-99 étendu qui ne concerne cependant pas les entreprises d'incinération (v. n° 14). Ces dernières bénéficient donc toujours des UR.

8 UR = 1 jour de récupération (8 heures).

Durée	Équivalence en UR
Lundi au vendredi inclus	1 UR
Samedi	1 UR
Dimanche ou jour férié	2 UR

© CCNO, art. 43-3 modifié en dernier lieu par avenant n° 29 du 18-5-2006 étendu par arrêté du 8-1-2007, JO 17-1-2007, applicable à la date d'application de la classification, art. 43-5 et 43-6 ajoutés par accord du 18-6-2004 étendu par arrêté du 10-2-2005, JO 27-2-2005, applicable 2 mois après la parution de son arrêté d'extension au JO

18 Service d'interventions programmées ■

1° Définition : ce service a pour objet de répondre à des contraintes qui s'imposent à la profession en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement du fait des dispositions réglementaires ou contractuelles. Les interventions programmées ont un caractère obligatoire et peuvent intervenir dans et en dehors de l'horaire collectif de l'entreprise.

EXEMPLE : opérations d'acquittement de systèmes de gestion, de contrôles, prestations de vérifications, actions préventives ou correctives... Sont expressément exclus la maintenance programmée si elle ne répond pas à un objectif en rapport avec la réglementation, les modifications d'installations ainsi que les travaux neufs.

2° Interventions programmées pendant la période d'astreinte

a) *Durée limitée :* le temps consacré à des interventions programmées le week-end et les jours fériés, intégrées dans la période d'astreinte, ne doit pas excéder, en moyenne sur la période d'astreinte, 2 heures par tranche de 24 heures et par salarié, temps de trajet inclus.

b) *Rémunération :* temps d'intervention, y compris le temps de trajet, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel + indemnisation spécifique à hauteur de 50 %, exclusive de toute autre majoration. Indemnisation soit récupérée en temps, soit rémunérée.

En outre, le temps passé en intervention ouvre droit à une récupération non rémunérée, égale à la durée de l'intervention, y compris le temps de trajet.

© CCNO, art. 43-7 ajouté par accord du 18-5-2005 non étendu, applicable 2 mois après la parution de son arrêté d'extension au JO, dénoncé par FO, unique syndicat de salariés signataire, par lettre du 3-11-2005

19 Aménagement du temps de travail ■ Outre la modulation et l'attribution de jours de repos, la RTT peut être organisée par répartition hebdomadaire de la durée du travail de 35 heures en moyenne par semaine sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables.

1° Attribution de jours de repos supplémentaires : possibilité d'opter pour un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours avec en contrepartie 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an ou 39 heures par semaine sur 5 jours avec en contrepartie des jours ouvrés de repos rémunérés. Les modalités de prise des jours de repos sont à fixer au niveau de l'entreprise.

2° Modulation

Bénéficiaires	Tous les salariés, sauf les travailleurs saisonniers
Période de modulation	Tout ou partie d'une période de 12 mois de date à date
Délais de prévenance	En cas de modification de la programmation indicative (1), délai de prévenance de 2 semaines minimum
Amplitudes	Durée maximale : 45 heures par semaine dans la limite de 12 semaines consécutives par an
Horaire hebdomadaire moyen	35 heures
Rémunération	Lissage de la rémunération. En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, rémunération régularisée en retenant une période de modulation réduite avec une moyenne hebdomadaire calculée *prorata temporis*.

(1) *Modifications dans des cas exceptionnels (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles...).*

3° Travail à temps partiel : durée quotidienne du travail : elle ne peut être inférieure à 3 heures consécutives et elle peut être continue si elle n'excède pas 6 heures. Une seule interruption, au plus, par jour est permise d'une durée maximale de 2 heures.

Heures complémentaires : limitées à 1/3 de la durée contractuelle.

© Accord RTT du 14-1-99 étendu

20 Servitudes particulières ■ Pour le personnel d'exploitation du groupe I :

— travail exceptionnel exécuté entre l'heure normale de fin de travail et 21 h : majoration de 15 % du salaire de base pour ces heures ;

— travail exceptionnel la nuit (entre 21 h et 5 h), les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés : majoration de 50 % du salaire de base + repos compensateur de durée égale si plus de 3 h de travail de nuit.

Dans les 2 cas : cumul possible avec les heures supplémentaires.

© *CCNO, art. 25-5*

21 Cadres ■ Possibilité d'appliquer la RTT soit dans le cadre de semaines de 4 jours ou d'alternance de semaines de 4 et 5 jours, soit par l'attribution annuelle de jours de congés supplémentaires dont le nombre est à fixer au niveau de chaque entreprise.

© *Accord RTT du 14-1-99 étendu*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

22 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois

Absence	Ancienneté	Maintien du salaire – IJSS et RP	
		Non-cadres	Cadres
Accident du travail	–	3 mois à 100 % + 75 % jusqu'au terme de la 3e année	6 mois à 100 % + 75 % jusqu'au terme de la 3e année
Maladie	1 à 5 ans	2 mois à 100 %	3 mois à 100 % + 3 mois à 50 %
	> 5 ans	3 mois à 100 %	+ 1 mois à 100 % et 1 mois à 50 % par période de 5 ans Maximum : 6 mois pour chaque période

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant 6 mois en cas de première maladie pour les non-cadres.

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie indemnisées à plein tarif assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés des OETAM et des cadres.

© *CCNO, art. 31* © *CCNC, art. 27*

23 Maternité ■ Indemnisation pendant le congé de maternité : après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des IJSS et RP pendant 8 semaines pour les non-cadres et 14 semaines pour les cadres.

Réduction d'horaire : 1/4 d'heure matin et soir à partir de la 16e semaine avant la date présumée de l'accouchement.

© *CCNO, art. 32* © *CCNC, art. 28*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

24 Retraite complémentaire ■ Cadres et non-cadres : pas d'institution de désignée, pas de taux minimum.

Répartition de la cotisation : 60 % et 40 %.

© *CCNC, art. 40* © *CCNC, art. 34*

25 Régime de prévoyance ■

1° Bénéficiaires : ensemble des salariés.

2° Organisme assureur : non désigné.

3° Cotisation salariale : 40 % maximum de la cotisation totale.

4° Prestations : régime obligatoire garantissant les gros risques, notamment : longue maladie, invalidité, décès et chirurgie.

Recommandation aux entreprises de faire bénéficier les cadres d'un régime complémentaire facultatif.

© *CCNO, art. 39* © *CCNC, art. 34*

Section 8 Classification des emplois

26 Ouvriers, employés et TAM (OETAM) ■ Les 21 emplois types sont classés dans 3 catégories, elles-mêmes subdivisées en filières et se répartissent sur 9 niveaux. L'application de la nouvelle grille de classification ne peut être la cause d'une diminution des divers éléments constitutifs de salaire, ni d'un déclassement d'emploi ou de catégorie professionnelle.

1° Critères classants : la classification s'appuie sur 3 critères classants (savoir, savoir-faire et dimension relationnelle) communs à tous les emplois. Pour chaque critère classant, une grille avec des sous-critères se déclinant en lettres-repères, est établie.

SAVOIR		SAVOIR-FAIRE		DIMENSION RELATIONNELLE	
1- Expression écrite et orale		5- Technicité		9- communication et échanges dans l'entreprise	
A	Savoir lire et écrire	A	Exécuter des tâches élémentaires	A	Au sein d'une équipe de travail
B	Savoir utiliser les documents de travail	B	Exécuter des tâches simples	B	Avec d'autres interlocuteurs internes
C	Savoir rédiger un document de travail	C	Effectuer des opérations qualifiées	C	Transmission des connaissances
D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise	D	Développer l'esprit d'entreprise
2- mathématiques		6- sécurité/réglementation		10- représentation a l'extérieur de l'entreprise	
A	Notions de base (4 opérations)	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	A	Prise en compte des demandes
B	Bonne pratique (%, règle de 3, moyennes...)	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets	B	Rendre compte à des interlocuteurs
C	Maîtrise (tables, statistiques...)	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	C	Entretenir et développer des relations professionnelles
		D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels	D	Défendre les intérêts de l'entreprise
3- technique de l'emploi		7- animation des hommes		11- gestion de l'information	
A	Notions de base	A	Organiser le travail	A	Recevoir l'information et s'informer
B	Bonnes connaissances	B	Encadrer une équipe	B	Transmettre l'information

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES
DICTIONNAIRE PERMANENT
Conventions collectives

SAVOIR		SAVOIR-FAIRE		DIMENSION RELATIONNELLE	
C	Maîtrise	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre
D	Expertise	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes	D	Faire partager les implications de l'information
4- plusieurs technicités		8- autonomie/initiative			
A	Notions de base	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises	–	
B	Bonnes connaissances	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission		
C	Maîtrise	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
D	Maîtrise de plus de 2 technicités	D	Avoir des capacités d'innovation		

2° Grille de classification : les niveaux 1 à 3 exigent des compétences équivalentes aux niveaux VI/V de l'ÉDUCATION NATIONALE, les niveaux 4 à 6 des compétences équivalentes aux niveaux V/IV et les niveaux 7 à 9, des compétences équivalentes aux niveaux IV/III. Les niveaux 5 à 9 concernent les TAM. Pour être classé dans un niveau, l'emploi doit répondre à toutes les exigences requises (prise en compte de toutes les lettres-repères). Néanmoins, à titre exceptionnel, si un emploi très spécialisé n'est pas concerné par les sous-critères, ces derniers ne sont pas pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

REMARQUE : les lettres-repères des critères et sous-critères classants qui permettent l'accès à l'emploi sont précisées (dans le tableau ci-après).

Niveau	Services efficacité énergétique			Services valorisation énergétique des déchets		Services aux équipements et fonctions supports
	Conduite	Exploitation	Maintenance	Maintenance	Conduite	
1	Agent de conduite (1A, 2A, 3A, 5A, 6A, 8A, 9A, 11A)	Agent d'entretien (1A, 2A, 3A, 5A, 6A, 8A, 9A, 10A, 11A)	Agent de maintenance (1A, 2A, 3A, 5A, 6A, 8A, 9A, 11A)		Agent de centre de traitement (1A, 2A, 3A, 5A, 6A, 8A, 9A, 11A)	Agent (1A, 2A, 3A, 5A, 6A, 8A, 9A, 11A)
2	Agent de conduite (1B, 2A, 3A, 5B, 6A, 8A, 9A, 11A)	Agent d'entretien (1B, 2A, 3B, 5B, 6A, 8A, 9B, 10A, 11A)	Agent de maintenance (1B, 2A, 3B, 5B, 6A, 8A, 9A, 11A)		Agent de centre de traitement (1A, 2A, 3A, 5B, 6A, 8A, 9A, 10A, 11A)	Agent (1B, 2A, 3A, 5B, 6A, 8A, 9B, 11A)
3	Conducteur d'installation (1B, 2A, 3B, 5B, 6A, 8B, 9A, 10A, 11B)	Agent d'exploitation (1B, 2B, 3B, 4A, 5B, 6A, 7A, 8B, 9B, 10A, 11A)	Agent de maintenance (1B, 2B, 3B, 4A, 5B, 6A, 8B, 9A, 11B)		Agent de centre de traitement (1B, 2A, 3B, 4A, 5B, 6A, 8A, 9A, 10A, 11B) Conducteur (1B, 2A, 3B, 4A, 5B, 6B, 8A, 9A, 10A, 11B)	Agent (1B, 2B, 3B, 4A, 5B, 6A, 8A, 9B, 10A, 11A)
4	Conducteur d'installation (1B, 2B, 3B, 4A, 5C, 6B, 7A, 8B, 9B, 10A, 11B)	Agent d'exploitation (1B, 2B, 3B, 4B, 5B, 6B, 7A, 8B, 9B, 10B, 11B)	Technicien de maintenance (1B, 2B, 3B, 4A, 5B, 6B, 7A, 8B, 9B, 10A, 11B)	Technicien de maintenance (1B, 2B, 3B, 4A, 5B, 6B, 7A, 8B, 9B, 11B)	Conducteur (1B, 2B, 3B, 4B, 5C, 6B, 7A, 8B, 9A, 10A, 11B)	Technicien (1B, 2B, 3B, 4A, 5B, 6A, 8B, 9B, 10A, 11B)
5	Conducteur d'installation (1C, 2B, 3B, 4B, 5C, 6B, 7A, 8B, 9B, 10B, 11B)	Technicien d'exploitation (1C, 2B, 3B, 4B, 5C, 6B, 7B, 8B, 9C, 10B, 11B)	Technicien de maintenance (1B, 2B, 3B, 4B, 5C, 6B, 7A, 8B, 9B, 10B, 11B)	Technicien de maintenance (1B, 2B, 3B, 4B, 5C, 6B, 7A, 8B, 9B, 10A, 11B)	Conducteur (1C, 2B, 3C, 4B, 5C, 6B, 7A, 8B, 9B, 10A, 11B) Responsable de conduite (1C, 2B, 3C, 4B, 5C, 6C, 7A, 8B, 9B, 10B, 11B)	Technicien (1C, 2B, 3B, 4A, 5B, 6A, 7A, 8B, 9B, 10B, 11B)
6	Responsable de conduite (1C, 2B, 3C, 4B, 5C, 6C, 7B, 8C, 9B, 10B, 11C)	Technicien d'exploitation (1C, 2C, 3C, 4B, 5C, 6B, 7B, 8C, 9C, 10B, 11B)	Technicien de maintenance (1C, 2C, 3C, 4B, 5C, 6B, 7B, 8B, 9B, 10B, 11C)	Technicien de maintenance (1B, 2C, 3C, 4B, 5C, 6B, 7B, 8B, 9B, 10B, 11C)	Responsable de conduite (1C, 2B, 3C, 4B, 5C, 6C, 7B, 8C, 9B, 10B, 11C)	Technicien (1C, 2B, 3C, 4B, 5C, 6B, 7A, 8B, 9B, 10B, 11B)
7	Responsable de conduite (1D, 2C, 3C, 4B, 5C, 6C, 7C, 8C, 9C, 10C, 11C)	Technicien d'exploitation (1D, 2C, 3C, 4B, 5C, 6C, 7B, 8C, 9C, 10C, 11C)	Responsable de maintenance (1C, 2C, 3C, 4B, 5C, 6C, 7C, 8B, 9C, 10C, 11C)		Responsable de conduite (1D, 2C, 3C, 4C, 5C, 6C, 7C, 8C, 9C, 10C, 11C)	Technicien (1C, 2C, 3C, 4B, 5C, 6B, 7B, 8C, 9B, 10B, 11C)
8	Responsable d'unité (1D, 2C, 3C, 4C, 5C, 6D, 7C, 8D, 9C, 10C, 11D)	Responsable d'exploitation (1D, 2C, 3C, 4C, 5C, 6D, 7C, 8D, 9C, 10C, 11D)	Responsable de maintenance (1D, 2C, 3C, 4C, 5C, 6D, 7C, 8C, 9C, 10C, 11C)	Responsable de maintenance (1D, 2C, 3C, 4C, 5C, 6D, 7D, 8B, 9D, 10C, 11D)	Responsable d'unité (1D, 2C, 3C, 4C, 5C, 6D, 7C, 8D, 9C, 10C, 11D)	Responsable (1D, 2C, 3D, 4C, 5D, 6C, 7C, 8C, 9C, 10B, 11C)
9	Responsable d'unité (1D, 2C, 3D, 4D, 5D, 6D, 7D, 8D, 9D, 10D, 11D)	Responsable d'exploitation (1D, 2C, 3D, 4D, 5D, 6D, 7D, 8D, 9D, 10D, 11D)	–		Responsable d'unité (1D, 2C, 3D, 4D, 5D, 6D, 7D, 8D, 9D, 10D, 11D)	Responsable (1D, 2C, 3D, 4D, 5D, 6D, 7C, 8D, 9C, 10C, 11C)

© Avenant n° 26 du 16-6-2005 étendu par arrêté du 4-10-2005, JO 15-10-2005 © Avenant n° 27 du 16-6-2005 étendu par arrêté du 4-10-2005, JO 15-10-2005

27 Ingénieurs et cadres ■

Position	I a	I b	II a	II b	II c	III a	III b	III c	IV a	IV b	IV c	V

Coefficient	60 (2)	68	75	80	90	95	105	115	120	130 (1)	160	180
(1) *Coefficient porté à 140 dans les accords salaires (v. n° 38).*												
(2) *Coefficient porté à 63 à compter de l'accord salaires du 9-7-2020 étendu (v. n° 38).*												

© *Annexe n° I Classification*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

28 Prime d'ancienneté pour les ouvriers et ETAM ■ Prime calculée sur le salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, selon les taux suivants modifiés par l'accord RTT du 14-1-99 étendu (v. n° 14). Cet accord est applicable aux échéances légales ou au plus tôt, si un accord d'entreprise a été conclu, à compter du 1-7-99. Il ne concerne pas les entreprises d'incinération.

1° Taux jusqu'à l'application de l'accord RTT, et quelle que soit la RTT pour les entreprises d'incinération

Ancienneté	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
Taux	1,5 %	2 %	2,5 %	3 %	3,5 %	4 %	4,5 %

Ancienneté	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Taux	5 %	5,5 %	6 %	6,5 %	7 %	7,5 %

2° Taux à compter de l'application de l'accord RTT (sauf entreprises d'incinération)

Ancienneté	3 ans	5 ans	7 ans	10 ans
Taux au 1-7-99	1,5 %	2,5 %	3,5 %	5 %

REMARQUE : les taux effectivement acquis à la date d'application de l'accord RTT sont maintenus ou compensés.

© CCNO, art. 26 modifié par accord RTT du 14-1-99 étendu par arrêté du 25-5-99, JO 8-6-99, applicable aux échéances légales ou au plus tôt, à compter du 1-7-99

29 Prime de vacances ■ Versement lors du départ en congé principal. Montant égal à 25 % de l'indemnité de congés payés.

© *CCNO, art. 37* © *CCNC, art. 32*

30 Primes et indemnités diverses pour les ouvriers et ETAM ■

1° Bénéficiaires : personnel d'exploitation.

2° Indemnité de panier : pour le personnel travaillant par équipe, à temps plein, et dont la durée de travail du poste est d'au moins 6 heures : indemnité à taux plein si aucun réfectoire n'est mis à la disposition du personnel à proximité immédiate du lieu de travail ; dans le cas inverse : indemnité à taux réduit.

3° Indemnité de douche : pour le personnel effectuant des travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche est rémunéré comme temps de travail normal à raison d'un quart d'heure du salaire individuel. En l'absence de douche équipée, indemnité journalière forfaitaire.

4° Indemnité pour travaux salissants : pour le personnel exécutant des travaux insalubres et salissants (définition non reprise en synthèse), indemnité journalière et forfaitaire attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel. Indemnité non due aux titulaires d'emplois impliquant ces travaux de manière permanente (prise en compte dans le salaire).

5° Prime d'incommodité accordée pour certains travaux (définition non reprise en synthèse) :

— indemnité due à taux plein si la durée du travail dans des conditions d'incommodité atteint au moins 4 heures consécutives ou non, par journée de travail ;

— indemnité réduite de moitié si durée comprise entre 2 heures et 4 heures par jour ;

— indemnité non due si durée inférieure à 2 heures par jour.

6° Prime de quart : accordée au personnel du groupe I et du groupe II affecté exceptionnellement au travail posté (pas de cumul avec les majorations pour servitudes particulières) :

— montant doublé pour les postes de nuit compris entre le lundi soir et le samedi matin ;

— montant triplé pour les postes compris entre le poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi matin suivant.

7° Indemnité compensatrice de transport : pour le personnel dont la présence sur les lieux de travail est exigée avant ou après les horaires normaux des moyens de transport en commun, indemnité payée par jour travaillé. Taux unique.

REMARQUE : taux automatiquement révisé tous les ans le 1er février proportionnellement à la variation du prix de revient kilométrique du véhicule automobile d'une puissance de 5 chevaux fiscaux (BO/Impôt, administration fiscale).

8° Grands déplacements (avec obligation de se loger en dehors du domicile) :

— prise en charge par l'entreprise des frais de transport et d'hébergement + temps de trajet aller et retour indemnisé au taux horaire de base du salarié ;

— indemnité journalière d'éloignement en cas de déplacement < 15 jours indépendante des frais de logement et de pension et s'entend par nuitée ;

— indemnité à fixer d'un commun accord avec l'employeur en cas de déplacement ≥ 15 jours. Indemnité minimale indépendante des frais de logement et de pension : nombre de nuitées × montant de l'indemnité journalière d'éloignement.

9° Montants

Primes et indemnités	1-12-2011 (1)	1-7-2014 (2)	1-7-2016 (3)
D'éloignement	12 €	–	12,06 €
De douche	2,30 €	–	2,31 €
De quart	3,70 €	3,80 €	3,82 €
De panier			
– taux plein	6,20 €	6,30 €	6,33 €
– taux réduit	–	–	–
De transport (4)			
– taux normal	1,40 €	–	–
– taux majoré		–	–
D'incommodité	–	–	3,77 €
Pour travaux salissants et prime d'incommodité	3,75 €	–	3,77 €

(1) *Au 21-4-2012 pour les non-adhérents (© Accord du 24-11-2011 étendu par arrêté du 10-4-2012, JO 20-4-2012).*
(2) *Recommandation patronale du 11-7-2014 applicable aux seuls adhérents de la FEDENE.*
(3) *Au 12-12-2016 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 11-12-2016).*
(4) *Indemnité unique à compter du 1-12-2011 (© Accord du 24-11-2011 étendu par arrêté du 10-4-2012, JO 20-4-2012).*

© CCNO, art. 25 modifié par avenant n° 30 du 24-11-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 26-4-2012 © CCNO, art. 29 modifié par avenant n° 30 du 24-11-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 26-4-2012

31 Travail un jour férié et servitudes particulières ■ Voir nos 13 et 20.

32 Astreintes des ouvriers et ETAM ■ Voir n° 17.

33 Remplacement à un poste supérieur pour les cadres ■ A partir du 2e mois de remplacement, versement d'une rémunération au moins égale au salaire minimum du poste. Durée

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES
DICTIONNAIRE PERMANENT
Conventions collectives

maximale du remplacement fixée à 6 mois ou exceptionnellement égale à la durée de la saison de chauffage.

© CCNC, art. 13

34 Rémunération des apprentis ■ Le salaire des apprentis est fixé conformément aux dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

© CCNO, art. 42 modifié par accord du 27-9-2001 étendu par arrêté du 2-10-2002, JO 12-10-2002, applicable à compter du 28-10-2002

35 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Rémunération minimale en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du titulaire et de sa qualification.

Age du titulaire	< bac professionnel	≥ bac professionnel (1)
Moins de 21 ans	65 %	70 %
De 21 ans à moins de 26 ans	80 %	85 %
26 ans et plus	100 % (2)	

(1) *Ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.*
(2) *85 % de la rémunération minimale conventionnelle, si plus favorable.*

© Accord Formation professionnelle du 8-12-2010 étendu par arrêté du 18-7-2011, JO 23-7-2011, applicable à compter du 16-2-2011 (lendemain du dépôt en l'absence de précision)

© Accord Formation professionnelle « OETAM » du 22-9-2015 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 17-3-2016, applicable à compter du 3-12-2015 (lendemain du dépôt en l'absence de précision) © Accord Formation professionnelle « Cadres » du 22-9-2015 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 17-3-2016, applicable à compter du 3-12-2015 (lendemain du dépôt en l'absence de précision)

36 Rémunération minimale des salariés sous contrat de chantier ou d'opération ■ Rémunération minimale conventionnelle correspondant à la classification du salarié majorée de 10 %.

© Accord « TAM » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 3-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 4-8-2022 © Accord « Cadres » du 20-12-2018 étendu par arrêté du 26-7-2019, JO 17-8-2019, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 18-8-2019 (lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), soit jusqu'au 18-8-2022

37 Salaires minima des ouvriers, employés, TAM ■

1° Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) pour le niveau I (durée légale du travail)

Dates	1-7-2016 (1)	1-9-2017 (2)	1-7-2018 (3)	1-7-2019 (4)	1-7-2021 (5)
SMMGB	1 471 €	1 486 €	1 508 €	1 535 €	1 555 €

(1) *Au 12-12-2016 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 11-12-2016).*
(2) *Accord du 20-7-2017 non étendu.*
(3) *Au 23-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-7-2018 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 22-2-2019).*
(4) *Au 9-4-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-7-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020).*
(5) *Décision unilatérale de la FEDENE du 29-6-2021.*

2° Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

a) *Barèmes (par année civile) pour la durée légale du travail*

Niveau	1	2	3	4	5
1-7-2016 (1)	18 093 €	18 380 €	19 159 €	20 355 €	21 531 €
1-9-2017 (2)	18 278 €	18 564 €	19 351 €	20 559 €	21 746 €
1-7-2018 (3)	18 548 €	18 842 €	19 641 €	20 867 €	22 072 €
1-7-2019 (4)	18 881 €	19 181 €	19 995 €	21 243 €	22 469 €
1-7-2021 (5)	19 127 €	19 431 €	20 256 €	21 520 €	22 762 €

(1) *Au 12-12-2016 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 11-12-2016)..*
(2) *Accord du 20-7-2017 non étendu.*
(3) *Au 23-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-7-2018 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 22-2-2019).*
(4) *Au 9-4-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-7-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020).*
(5) *Décision unilatérale de la FEDENE du 29-6-2021.*

Niveau	6	7	8	9
1-7-2016 (1)	22 943 €	24 708 €	27 035 €	30 383 €
1-9-2017 (2)	23 172 €	24 955 €	27 305 €	30 687 €
1-7-2018 (3)	23 520 €	25 329 €	27 715 €	31 147 €
1-7-2019 (4)	23 943 €	25 785 €	28 214 €	31 708 €
1-7-2021 (5)	24 256 €	26 121 €	28 582 €	32 122 €

(1) *Au 12-12-2016 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 11-12-2016)..*
(2) *Accord du 20-7-2017 non étendu.*
(3) *Au 23-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-7-2018 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 22-2-2019).*
(4) *Au 9-4-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-7-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020).*
(5) *Décision unilatérale de la FEDENE du 29-6-2021.*

Le rapport entre la RMAPG afférente au niveau 9 et celle afférente au niveau 1 ne peut être inférieur à 1,68.

PRÉCISION : l'écart relatif (en pourcentage) entre les niveaux ne peut être modifié que par accord de branche.

b) *Assiette de vérification :* les RMAPG s'entendent au titre d'une année civile et comprennent l'ensemble des éléments de rémunération versés mensuellement ou à périodicité plus longue que le mois et soumis aux cotisations sociales. Sont exclus :

— les heures supplémentaires et les majorations y afférentes ;

— les remboursements de frais professionnels ;

— les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;

— les indemnités de panier et pour travaux salissants ;

— la prime d'incommodité et la prime de quart ;

— les majorations pour servitudes particulières du personnel d'exploitation ;

— l'indemnité compensatrice de transport et l'indemnité journalière d'éloignement ;

— les sommes versées au titre des indemnités conventionnelles du service d'intervention d'urgence (SIU) ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise ;

— les primes et gratifications exceptionnelles versées dans l'année (ne résultant pas d'accords d'entreprises) ;

— la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise ;

— les sommes versées au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente ;

— les indemnités compensatrices de congés payés et les indemnités de départ à la retraite et de licenciement (légales ou conventionnelles).

En fin d'année civile, la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le salarié au cours de l'année considérée, incluant la somme des salaires mensuels, la prime de vacances conventionnelle, les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours ou en fin d'année en application d'accords d'entreprises ainsi que les avantages en nature pour leur valeur déclarée est comparée à la RMAPG correspondant à la classification du salarié et la situation du salarié peut être régularisée par le versement d'un complément au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

REMARQUE : la comparaison est effectuée prorata temporis si le salarié n'a pas exercé son activité chez le même employeur, s'il a été absent sans être rému-

T

néré complètement par l'employeur ou s'il a été promu à un niveau supérieur au cours de l'année civile considérée.

© Avenant n° 28 du 16-6-2005 étendu par arrêté du 4-10-2005, JO 15-10-2005, applicable à la date d'application de la classification et accord du 16-6-2005 étendu par arrêté du 4-10-2005, JO 15-10-2005, applicable à la date d'application de la classification © Avenant n° 29 du 18-5-2006 étendu par arrêté du 8-1-2007, JO 17-1-2007, applicable à la date d'application de la classification

38 Salaires minima des cadres ■

1° Salaire mensuel minimum : P × K.

P = valeur du point ; K = coefficient hiérarchique de l'emploi.

Dates	1-9-2017 (1)	1-7-2018 (2)	1-7-2019 (3)	1-7-2020 (4)	1-7-2021 (5)
Valeur du point	36,74 €	37,29 €	37,96 €	38,34 €	38,72 €

(1) *Au 22-2-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 20-7-2017 étendu par arrêté du 15-2-2018, JO 21-2-2018).*
(2) *Au 22-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-7-2018 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 21-2-2019).*
(3) *Au 9-4-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-7-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020).*
(4) *Au 12-2-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 9-7-2020 étendu par arrêté du 5-2-2021, JO 11-2-2021).*
(5) *Au 1-12-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2021 étendu par arrêté du 16-11-2021, JO 30-11-2021).*

2° Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie

Position		**Coeff.**	**1-9-2017** (1)	**1-7-2018** (2)
I	a	60	27 114 €	27 520 €
	b	68	30 729 €	31 189 €
II	a	75	33 893 €	34 400 €
	b	80	36 152 €	36 693 €
	c	90	40 671 €	41 280 €
III	a	95	42 931 €	43 573 €
	b	105	47 450 €	48 160 €
	c	115	51 969 €	52 747 €
IV	a	120	54 228 €	55 040 €
	b	140	63 266 €	64 213 €
	c	160	72 304 €	73 387 €
V	–	180	81 342 €	82 560 €

(1) *Au 22-2-2018 pour les non-adhérents (© Accord du 20-7-2017 étendu par arrêté du 15-2-2018, JO 21-2-2018).*
(2) *Au 22-2-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-7-2018 étendu par arrêté du 13-2-2019, JO 21-2-2019).*

Position		**Coefficient**	**1-7-2019** (1)	**1-7-2020** (2)	**1-7-2021** (3)
I	a	60 [63 (4)]	28 014 €	29 710 €	30 004 €
	b	68	31 750 €	32 068 €	32 385 €
II	a	75	35 018 €	35 369 €	35 719 €
	b	80	37 353 €	37 727 €	38 100 €
	c	90	42 022 €	42 442 €	42 863 €
III	a	95	44 356 €	44 800 €	45 244 €
	b	105	49 025 €	49 516 €	50 007 €
	c	115	53 694 €	54 232 €	54 769 €
IV	a	120	56 029 €	56 590 €	57 151 €
	b	140	65 367 €	66 021 €	66 676 €
	c	160	74 705 €	75 453 €	76 201 €
V	–	180	84 043 €	84 885 €	85 726 €

(1) *Au 9-4-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 5-7-2019 étendu par arrêté du 1-4-2020, JO 8-4-2020).*
(2) *Au 12-2-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 9-7-2020 étendu par arrêté du 5-2-2021, JO 11-2-2021).*
(3) *Au 1-12-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 30-6-2021 étendu par arrêté du 16-11-2021, JO 30-11-2021).*
(4) *Nouveau coefficient à compter du 1-7-2020, 12-2-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 9-7-2020 étendu par arrêté du 5-2-2021, JO 11-2-2021).*

© ÉDITIONS LÉGISLATIVES