

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
CADRES, INGÉNIEURS & ASSIMILÉS DES  
ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS  
THERMIQUES & DE CLIMATISATION**

**CONVENTION COLLECTIVE INTÉGRALE  
DISPONIBLE SUR [FEDENE.FR](http://FEDENE.FR)**



## Sommaire

- Dispositions applicables à l'ensemble des activités : Titres I à VI
- Classification des emplois : Annexe 1
- Avenants et accords non codifiés : Annexes 2 à 11

---

Table des matières :

page 2

---

## TABLE DES MATIÈRES

### TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1) CHAMP D'APPLICATION.....	10
2) DURÉE – DÉNONCIATION.....	10
3) RÉVISION – MODIFICATION OU INTERPRÉTATION.....	10
4) ADHÉSION.....	11
5) CONCILIATION – ARBITRAGE.....	11

### TITRE II – DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

6) DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION.....	14
7) DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE.....	16
8) CONCERTATION.....	16

### TITRE III – LE CONTRAT DE TRAVAIL – FORMATION – MODIFICATION CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

9) ENGAGEMENT.....	18
10) ANCIENNETÉ.....	18
11) PÉRIODE D'ESSAI.....	18
12) MODIFICATION AU CONTRAT EN COURS.....	19
13) REMPLACEMENT PROVISOIRE.....	20
14) CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ET RAPATRIEMENT.....	20
15) MUTATION D'ENTREPRISE OU DÉTACHEMENT SUR L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ...	20
16) MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR.....	21
17) LOGEMENT DE FONCTION OU DE SERVICE.....	21
18) DÉLAI-CONGÉ EN DEHORS DE LA PÉRIODE D'ESSAI.....	21
19) LICENCIEMENT COLLECTIF.....	23
20) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	23
21) LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE.....	24
22) RETRAITE.....	24

### TITRE IV – RÉMUNÉRATION – REMBOURSEMENT DE FRAIS

23) RÉMUNÉRATION.....	28
24) BULLETIN DE PAIE.....	29
25) DÉPLACEMENTS.....	30
26) UTILISATION POUR LE SERVICE D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE.....	31

### TITRE V – STATUT COLLECTIF

27) MALADIE OU ACCIDENT.....	34
28) MATERNITÉ ET ADOPTION (congé parental d'éducation).....	36
29) SERVICE NATIONAL.....	36
30) AUTORISATION D'ABSENCE.....	37
31) CONGÉS PAYÉS.....	38
32) PRIME DE VACANCES.....	38
33) JOURS FÉRIÉS.....	39
34) RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE.....	39
35) PERFECTIONNEMENT.....	39
36) DURÉE ET ORGANISATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL.....	40
37) TRAVAIL DES FEMMES.....	40
38) EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE, A TEMPS PARTIEL OU HANDICAPÉ.....	40

## **TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES**

39) HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	42
40) AVANTAGES ACQUIS .....	42
41) BREVETS D'INVENTION .....	42
42) SECRET PROFESSIONNEL ET NON CONCURRENCE.....	42
43) DISPOSITIONS FINALES .....	42
44) ENTRÉE EN VIGUEUR.....	42

<b>ANNEXE 1</b>	
CLASSIFICATIONS .....	43
<b>ANNEXE 2</b>	
ETABLISSEMENTS PRIORITAIRES .....	46
<b>ANNEXE 3</b>	
ACCORD DU 14 MAI 1985 SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	47
<b>ANNEXE 4</b>	
ACCORD DU 4 NOVEMBRE 1985 ENTRE LA TACAP ET LE SNEC SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES .....	51
<b>ANNEXE 5</b>	
ACCORD 19 AVRIL 1989 RELATIF A LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT DES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIÉS .....	53
<b>ANNEXE 6</b>	
ACCORD SUR LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	55
<b>ANNEXE 7</b>	
ACCORD DU 23 JUIN 1999 SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	59
<b>ANNEXE 8</b>	
ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL en date du 18 mai 2006 .....	71
<b>ANNEXE 9</b>	
ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) DANS LA BRANCHE DES EQUIPEMENTS THERMIQUES en date du 6 juillet 2007 .....	75
<b>ANNEXE 10</b>	
ACCORD DU 8 DECEMBRE 2010 PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 20 DECEMBRE 2011 .....	81
<b>ANNEXE 11</b>	
ACCORD DU 30 MARS 2011 PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE .....	93
<b>ANNEXE 12</b>	
AVENANT DU 10 AVRIL 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	101
<b>ANNEXE 13</b>	
ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À LA VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTRPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	103
<b>ANNEXE 14</b>	
ACCORD DE BRANCHE DU 22 SEPTEMBRE 2015 PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	107

**ANNEXE 15**

ACCORD DU 23 MARS 2018 RELATIF Á LA COMMISSION  
PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION..... 117

**ANNEXE 16**

ACCORD DU 6 JUILLET 2018 RELATIF AUX  
RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES..... 123

**ANNEXE 17**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018 RELATIF AU CONTRAT  
DE CHANTIER OU D'OPÉRATION..... 125

**ANNEXE 18**

ACCORD DU 5 JUILLET 2019 RELATIF AUX  
RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES..... 131



## **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES, INGÉNIEURS ET ASSIMILÉS DES ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**

La convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation est le résultat :

- D'un texte de base signé le 3 mai 1983 par la CFDT, la CGC, FO d'une part, et le SNEC d'autre part.

La CFTC y a adhéré le 21 mars 1989.



**TITRE I**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

## **ARTICLE PREMIER – CHAMP D'APPLICATION**

**1.1** - La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du Titre III du Livre premier du Code du Travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et le Cadres, Ingénieurs et Assimilés, dans les entreprises dont l'activité a pour objet la gestion d'équipements thermiques et de climatisation et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4, 083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classées aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits en 1973).

**1.2** - En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux où elles s'exercent ou au personnel qu'elles emploient respectivement.

**1.3** - Ne sont visés, ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories « Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise », même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 bis et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les Voyageurs Représentants et Placiers relevant de l'article L-751 et suivants du Code du Travail.

Sont également exclus les mandataires sociaux sauf si, simultanément au mandat social qu'ils détiennent, ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail se rapportant à une fonction de direction particulière.

**1.4** - Pour l'application de la présente convention, sont considérés comme Cadres, Ingénieurs et Assimilés, appelés ci-après Cadres, les collaborateurs qui joignent à une bonne culture générale des connaissances techniques, commerciales, administratives, juridiques, financières ou d'une façon générale professionnelles, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience. Par délégation du chef d'entreprise ou d'un cadre, ils assument des responsabilités et peuvent exercer un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

## **ARTICLE 2 - DURÉE - DÉNONCIATION**

**2.1** - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par un des syndicats de salariés signataires ne fera pas obstacle à son maintien en vigueur.

**2.2** - Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

## **ARTICLE 3 – RÉVISION, MODIFICATION OU INTERPRÉTATION**

**3.1** - Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision de la présente convention.

**3.2** - Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans le délai d'un mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

**3.3** - Les dispositions du paragraphe 3.1. ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

**3.4** - Une commission nationale paritaire se réunira à la demande de l'une des parties signataires. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises et qui pourraient apparaître dans les entreprises à l'occasion de leur application.

Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs signataires de cette même convention.

Dans la limite du nombre de représentants mentionné, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Lorsqu'un avis sera donné à la majorité des trois quarts des membres présents, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si cette majorité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vues exprimés.

#### **ARTICLE 4 - ADHÉSION**

**4.1** - La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L.132 du Code du Travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

**4.2** - La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

#### **ARTICLE 5 - CONCILIATION - ARBITRAGE**

**5.1** - La Commission Nationale de Conciliation est saisie de tout conflit collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la convention collective nationale.

**5.2** - Toute Commission Nationale de Conciliation est composée :

- pour les cadres : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la présente convention,
- pour les employeurs : d'un même nombre total de membres titulaires et de membres suppléants.

Les membres prenant part au vote ne peuvent faire partie des entreprises concernées par les litiges.

Dans la limite du nombre de représentants mentionné, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

**5.3** - Quand la Commission Nationale de Conciliation est saisie d'un conflit tel que défini au paragraphe 5.1, elle doit se réunir dans les cinq jours francs qui suivent la notification de ce conflit par l'une des parties qu'elle convoque pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix.

A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Dans tous les cas, le procès-verbal devra faire l'objet d'une diffusion aux membres signataires de la présente convention et aux parties concernées par le litige.

- 5.4** - Lorsque la Commission Nationale de Conciliation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies au chapitre III, titre II, du livre V du Code du Travail.

Quand il s'agit d'un conflit collectif au sein d'une entreprise porté devant la Commission Nationale de Conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant un délai de six jours francs permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission.

- 5.5** - Quand aucune solution au conflit n'a pu être trouvée, la Commission Nationale de Conciliation peut décider d'un commun accord de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre V du titre précité du Code du Travail.
- 5.6** - Quel que soit le conflit, sa nature ou sa durée, la sécurité du matériel ou celle des établissements reconnus prioritaires suivant la nomenclature de l'annexe n°2 ne doit pas être compromise.

Il est toutefois précisé que des accords au niveau des entreprises pourront, en fonction des circonstances de lieu et de temps, étendre la liste des établissements reconnus prioritaires.

- 5.7** - En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours devant les tribunaux.

## **TITRE II**

### **DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

## **ARTICLE 6 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION**

### **6.1 - Principes généraux.**

Les parties contractantes reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque cadre. Elles s'engagent de ce fait :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux,
- à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

### **6.2 - Droit syndical dans les entreprises.**

6.2.1- Les parties contractantes reconnaissent également l'existence du droit syndical dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendraient à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et plus particulièrement de la dispersion des lieux de travail et du fait que ceux-ci sont situés chez les clients et non dans les locaux appartenant aux entreprises.

Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives,
- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L.412-18 du Code du Travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

6.2.2 - Le droit syndical s'exerce compte tenu des dispositions suivantes :

- 6.2.2.1.- collecte des cotisations et liberté de diffusion, avec communication simultanée à la Direction, de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile.
- 6.2.2.2.- libre affichage des communications syndicales sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des cadres, avec communication simultanée à la Direction.
- 6.2.2.3.- mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié à l'usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque organisation et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.
- 6.2.2.4.- droit de réunion des adhérents de chaque organisation syndicale dans l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa 6.2.2.1.

### **6.3 - Les délégués syndicaux.**

6.3.1 - A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement par organisation syndicale représentative, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou établissement, est fixé comme suit :

de 50 à 1 000 salariés.....	1 délégué
de 1001 à 3 000 salariés.....	2 délégués
de 3001 à 6 000 salariés.....	3 délégués
au delà de 6 000 salariés.....	4 délégués

Ce nombre de délégués syndicaux sera modifié en fonction des dispositions du décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L.413-13 du Code du Travail.

Toutefois, par dérogation, les entreprises dont l'effectif total est inférieur à 50 mais supérieur à 25 salariés, peuvent avoir un délégué syndical par organisation syndicale représentative comme définie ci-dessus.

6.3.2 - Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois par centrale syndicale et par entreprise ou établissement.

Dans les entreprises ayant au moins 500 salariés mais ne comportant pas au moins deux établissements, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale assimilable à celle de délégué central et à ce titre bénéficiera d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois.

Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également des fonctions de délégué syndical d'entreprise.

En cas de désignation d'un délégué syndical dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 50 salariés, le crédit d'heures est fixé à 10.

Dans le cas où en application du dernier paragraphe de l'article L.412.11 du Code du Travail un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat, il ne dispose pas d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 25 salariés.

6.3.3 - Peuvent être délégués tous les salariés sous condition d'une ancienneté de 12 mois consécutifs ou non, cette condition d'ancienneté étant réduite à quatre mois, en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix huit ans accomplis et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L.5 et L.6 du Code électoral.

### **6.4 - Participation aux commissions paritaires et aux réunions statutaires des organisations syndicales.**

Au cas où les cadres participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de deux représentants salariés en moyenne par organisation syndicale, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Des autorisations d'absences seront accordées aux cadres mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à huit jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jour fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : 6 jours jusqu'à 1 000 salariés et 12 jours au-dessus de 1 000 salariés.

## **6.5 - Absences non rémunérées**

- 6.5.1.- Au cas où des cadres seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, même si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés.
- 6.5.2 - Des autorisations d'absences seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité, d'éducation ouvrière et de formation syndicale, conformément aux conditions prévues par l'article L.451-1 et suivants du Code du Travail.
- 6.5.3 - Des autorisations d'absences seront également accordées aux cadres âgés de moins de vingt cinq ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres animateurs ; ces cadres auront droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

## **ARTICLE 7 – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE**

La représentation des cadres par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur.

Dans tous les cas d'élection, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou établissement, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du Code électoral en matière d'électorat et d'éligibilité. Il devra, entre autres dispositions, fixer :

- le nombre de sièges à pourvoir,
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories,
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné,
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes,
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

## **ARTICLE 8 – CONCERTATION**

Chaque entreprise prendra des dispositions pour susciter et organiser effectivement la concertation entre la direction et son encadrement.

### **TITRE III**

#### **LE CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **FORMATION – MODIFICATION CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 9 – ENGAGEMENT**

- 9.1** - Les employeurs feront connaître obligatoirement leurs besoins aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct, à la promotion interne et aux organisations officielles plus particulièrement chargées du recrutement des cadres.
- 9.2** - Il n'est permis à un employeur d'occuper un cadre bénéficiant par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif que dans la limite globale de la durée légale hebdomadaire du travail.
- 9.3** - Chaque engagement fait immédiatement l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signés par les deux parties et mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :
- les nom, prénom et domicile de l'intéressé,
  - la date d'entrée en fonction,
  - la nature du contrat de travail,
  - la durée et les conditions de la période d'essai,
  - la fonction qu'il aura à exercer,
  - le coefficient hiérarchique et la position de l'emploi,
  - les appointements minima afférents à ce coefficient,
  - le montant des appointements réels pour l'horaire légal avec indication du temps de travail hebdomadaire de référence servant de base au calcul du forfait mensuel,
  - l'horaire en vigueur dans l'entreprise,
  - le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique où la fonction sera exercée, ainsi que les missions et déplacements éventuels,
  - les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.
- 9.4** - L'affectation ou le recrutement pour un poste à l'étranger sont régis par l'article 25.2.

## **ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ**

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée globale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non seulement de la durée du contrat de travail en cours d'exécution, mais aussi de la durée des contrats de travail antérieurs au service de l'entreprise.

Des accords au niveau des entreprises peuvent aménager en un sens plus favorable la notion d'appartenance à l'entreprise telle qu'elle découle du présent texte.

L'ancienneté englobe la durée des contrats au service d'autres employeurs dans les cas régis par les articles 15 et 16 ci-après.

## **ARTICLE 11 – PÉRIODE D'ESSAI**

- 11.1**- Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter, sauf à tenir compte du délai congé fixé ci-dessous.
- 11.2**- La période d'essai ne peut être renouvelée ; toutefois les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent. Ce nouvel essai dont la durée maximum est fixée à la moitié de celle prévue par le paragraphe suivant, prend date à partir de la nouvelle affectation.

**11.3-** La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du coefficient hiérarchique : trois mois sauf conventions particulières la portant à 6 mois, pour les cadres engagés à la position I et à la position II, six mois pour les cadres engagés à la position III et au-delà.

Pour certains cas particuliers de date ou de conditions d'emploi une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement sans que cette durée puisse excéder un an.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution de la période d'essai est suspendue, notamment en cas de maladie ou d'accident, sont neutralisées et la durée de la période d'essai s'en trouve de plein droit prolongée d'autant.

**11.4-** La partie qui entend mettre fin au contrat au cours de la période d'essai doit respecter un délai congé ainsi fixé :

- du premier au quinzième jour ..... 1 jour
- au-delà du quinzième jour et jusqu'au trente et unième jour ..... 1 semaine
- au-delà du trente et unième jour ..... 1 mois

Le délai congé fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification de la rupture de l'essai et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme d'essai sans pour autant affecter la nature du contrat.

En cours d'essai, le cadre peut demander à être dispensé de l'exécution du préavis ainsi fixé.

En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

**11.5-** Pour la recherche d'un nouvel emploi en cours de période d'essai dès que le délai congé est supérieur à 2 jours, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai congé.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les deux jours, soit à raison de 8 heures tous les quatre jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur.

## **ARTICLE 12 – MODIFICATION AU CONTRAT EN COURS**

**12.1-** Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un cadre (salaire, qualification, changement de lieu de travail impliquant soit un déménagement soit un accroissement important du temps de trajet, etc...) doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification par une lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification doit indiquer les motifs de ce changement.

**12.2-** Le cadre dispose d'un délai maximum de un mois pour accepter cette proposition.

**12.3-** Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé :

- l'employeur doit maintenir en priorité le cadre dans les conditions antérieures,
- dans le cas contraire, après recours sur demande de l'intéressé à un délégué du personnel ou à défaut à l'un des représentants du comité d'entreprise dans son collège, elle constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être traitée comme telle.

### **ARTICLE 13 – REMPLACEMENT PROVISOIRE**

Les cadres peuvent être amenés à effectuer des remplacements dans des postes différents de leur fonction habituelle afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise. Ces remplacements ne devront être effectués que dans des circonstances exceptionnelles et devront, si leur durée est supérieure à une semaine, faire l'objet d'une note écrite de l'employeur.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Après une période de remplacement d'un mois, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs si leur montant est supérieur à la rémunération minimum prévue pour le poste du cadre remplacé. Dans le cas contraire, il percevra jusqu'à la fin de la période de remplacement une rémunération au moins égale au minimum prévu pour le poste du cadre remplacé.

Le remplacement effectué dans un poste de classification moins élevé n'entraîne pas de changement de classification ni de réduction d'appointements et ne peut faire obstacle à l'avancement.

De tels remplacements occasionnels ne peuvent excéder la durée de six mois ou exceptionnellement la durée de la saison de chauffage. Ils doivent obtenir l'assentiment préalable du cadre concerné. En cas de refus le cadre est maintenu à son poste. Après le remplacement le cadre retrouvera son emploi initial ou, avec son accord, un emploi équivalent.

### **ARTICLE 14 – CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ET RAPATRIEMENT**

Dans le cas d'un changement de résidence non prévu par le contrat de travail, consécutif à l'application de l'article 12 et accepté par le cadre, les frais occasionnés pour lui et pour sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

Tout cadre qui après changement de résidence prescrit par l'employeur et qu'il a accepté, est licencié dans sa nouvelle résidence, a droit, sauf en cas de faute grave, au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage du cadre et de sa famille (1) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son engagement initial. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai maximum de six mois à partir de la cessation des fonctions.

Si, dans la même hypothèse, le cadre s'installe dans un lieu autre que celui de son engagement initial, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale de ceux qu'aurait occasionnés le retour au lieu d'engagement initial.

(1) Personnes à charge au sens fiscal et vivant au foyer.

### **ARTICLE 15 – MUTATION D'ENTREPRISE OU DÉTACHEMENT SUR L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

**15.1-** Tout cadre qui, sur les instructions écrites de son employeur, est muté au service d'un autre employeur ou détaché pour un temps déterminé dans ses limites à l'origine, doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

**15.2-** La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'intéressé, les droits et avantages visés à l'article 15.1 ci-dessus.

**15.3-** Une telle mutation nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de un mois.

En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception, et d'impossibilité du maintien dans sa fonction au sein de l'entreprise d'origine, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

A compter de la prise de poste par le cadre, la mutation conserve un caractère provisoire pendant une période préalablement définie de un à trois mois, au terme de laquelle l'intéressé devra dans les mêmes formes confirmer ou infirmer son assentiment.

## **ARTICLE 16 – MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR**

**16.1-** S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les cadres de l'entreprise d'origine en application de l'article L.122-12 du Code du Travail.

**16.2-** La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant ladite modification. Ces avantages seront confirmés et précisés à chaque intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

**16.3-** Dans le cas où les circonstances prévues à l'article 16.1 entraînent une modification de caractère individuel des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

## **ARTICLE 17 – LOGEMENT DE FONCTION OU DE SERVICE**

Les conditions d'occupation du logement de fonction ou de service feront l'objet d'une annexe au contrat de travail.

Le logement de fonction ou de service, procuré à un cadre par l'entreprise, suit le sort du contrat de travail. En conséquence, il sera libéré dans les délais déterminés ci-après :

- si le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1. Cependant au cas où le préavis n'est pas effectué ou est supprimé en cas de faute grave, le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1 dans la limite de trois mois,
- si le contrat de travail est rompu à l'initiative du cadre, le logement de fonction sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu, ce délai ne pouvant dépasser trois mois.

En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler conjointement le problème du logement du cadre concerné, en tenant compte de la situation de la famille et des problèmes scolaires.

## **ARTICLE 18 – DÉLAI CONGÉ EN DEHORS DE LA PÉRIODE D'ESSAI**

### **18.1- En cas de licenciement.**

18.1.1 - L'employeur qui entend mettre fin au contrat doit respecter un délai congé ainsi fixé selon l'ancienneté du cadre :

- jusqu'à 6 mois ..... 1 mois
- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois ..... 2 mois
- au-delà de 12 mois et jusqu'à 10 ans ..... 3 mois
- au-delà de 10 ans si l'intéressé a moins de cinquante ans au jour de la cessation effective de ses fonctions ..... 4 mois
- au-delà de 10 ans si l'intéressé a plus de cinquante ans au jour de la cessation

effective de ses fonctions ..... 6 mois

Le licenciement des cadres de plus de cinquante cinq ans au jour de la cessation effective de leurs fonctions doit préalablement être soumis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

18.1.2 - L'employeur qui n'observe pas le délai congé doit au cadre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir.

18.1.3 - L'employeur qui décide de licencier un cadre s'engage à respecter la législation en vigueur sur le fond et sur la forme.

18.1.4 - Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai congé.

En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser trois cents heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements. Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les deux jours, soit à raison de 8 heures tous les quatre jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel, tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai congé.

18.1.5 - Le cadre licencié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Il n'aura droit, dans ce cas, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à son temps de présence dans l'entreprise.

## **18.2- En cas de démission.**

18.2.1 - Délai congé

Le cadre qui entend mettre fin au contrat doit respecter un délai-congé ainsi fixé, selon son ancienneté :

- jusqu'à 6 mois..... 1 mois
- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois ..... 2 mois
- au-delà de 12 mois..... 3 mois

18.2.2 - Le cadre qui n'observe pas le délai congé doit à l'employeur une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai congé restant à courir, sauf arrangement particulier à trouver entre les parties.

18.2.3 - Le cadre qui décide de démissionner doit notifier sa démission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé.

18.2.4 - Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai congé. En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser deux cents heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à la rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les deux jours, soit à raison de 8 heures tous les quatre jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai congé.

- 18.2.5 - En cas de démission d'un cadre âgé de plus de 50 ans, des facilités lui seront accordées afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi, en particulier s'il demande à ne pas accomplir intégralement le préavis. Dans ce dernier cas, il ne sera pas fait application de l'article 18.2.2 et ne lui sera allouée que la rémunération correspondant à la partie du préavis effectué.

## **ARTICLE 19 – LICENCIEMENT COLLECTIF**

- 19.1-** Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de cadres, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.
- 19.2-** La liste des cadres affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte-tenu, à la fois, de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille.
- Ces critères et l'ordre dans lequel ils sont retenus n'ont pas un caractère impératif.
- 19.3-** La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du SNEC composée comme la commission de conciliation prévue à l'article 5, sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement des cadres licenciés. La liste des cadres concernés sera simultanément communiquée à l'APEC.
- 19.4-** Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi qu'un représentant cadre au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, un délégué du personnel du collège encadrement assisteront de droit à ladite commission.

## **ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

- 20.1-** Dans le cas de licenciement il est alloué au cadre licencié une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée ainsi qu'il suit :
- entre deux et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 30 % de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise,
  - pour la période de cinq à dix années d'ancienneté dans l'entreprise : 50 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de cinq à dix ans,
  - pour la période de dix à quinze années d'ancienneté dans l'entreprise : 70 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de dix à quinze ans,
  - au-delà de quinze années d'ancienneté dans l'entreprise : 100 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche supérieure à quinze ans.

L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois. Le mois servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera le dernier salaire mensuel réel tel qu'il est défini à l'article 22.3 ci-après.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la cessation effective des fonctions ; les années incomplètes donnent lieu à un calcul au prorata.

- 20.2-** Après une ancienneté minimum de cinq ans et en cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement du cadre n'a pas été assuré dans ces conditions comparables, l'indemnité de licenciement allouée aux cadres âgés de plus de 46 ans est calculée conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent et majorée de :

- 2 mois si le cadre est âgé de 46 à 50 ans révolus,
- 3 mois si le cadre est âgé de 50 à 56 ans révolus,
- 1 mois si le cadre est âgé de 56 à 59 ans révolus.

**20.3-** Après une ancienneté minimum de cinq ans, le montant total de l'indemnité de licenciement accordée aux cadres âgés de plus de 48 ans et de moins de 60 ans ne peut être inférieure à 6 mois.

## **ARTICLE 21 – LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE**

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement, de même qu'il supprime tout préavis. L'intéressé peut demander que son cas soit soumis immédiatement au délégué du personnel de son choix ou aux délégués du personnel ou à défaut au comité d'entreprise ou d'établissement au plus tard à sa prochaine réunion, étant entendu qu'en tout état de cause, le cas peut être soumis à l'appréciation des tribunaux.

## **ARTICLE 22 – RETRAITE**

Les dispositions légales en vigueur fixent pour chaque cadre les conditions générales à partir desquelles s'effectue la liquidation de ses droits aux avantages de retraite.

La cessation du contrat de travail à durée indéterminée peut être due soit à l'initiative du cadre soit à celle de l'employeur.

**22.1-** a) La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du cadre ne constitue pas une démission lorsqu'il quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Il s'agit alors d'un départ en retraite ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 22.3 a) de la présente convention.

b) La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement lorsque le cadre remplit les conditions légales pour faire liquider ses droits aux avantages de retraite à taux plein conformément à la législation en vigueur.

Il s'agit alors d'une mise à la retraite ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 22.3 b) de la présente convention.

c) Tous les autres cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur, hors le cas de résolution judiciaire, sont des licenciements et seront traités comme prévu à la convention collective.

**22.2** La partie qui entendra mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues devra respecter un délai congé ; les délais congés seront de même durée que ceux prévus à l'article 18.1 de la convention collective, quelle que soit la partie qui prend l'initiative de mettre fin au contrat, étant précisé que le passage à la position retraite s'effectuera le premier jour du trimestre civil suivant l'expiration dudit délai.

La notification sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de la partie qui la reçoit, employeur ou cadre selon le cas.

**22.3-** a) Lorsque le cadre prend l'initiative du départ en retraite, l'entreprise lui versera sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'article L.122.14.13 alinéa 1 du Code du Travail et des dispositions fiscales en vigueur, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

- Ancienneté dans l'entreprise de 1 à 10 ans : 15/100èmes de mensualité par année d'ancienneté,

- Ancienneté dans l'entreprise de 11 à 20 ans : 20/100èmes de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans.
- Ancienneté dans l'entreprise de 21 à 30 ans : 25/100èmes de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 21 à 30 ans.
- Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 30 ans : 30/100èmes de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à 30 ans.

Si le cadre ne remplit pas la condition d'ancienneté prévue ci-dessus, il perçoit une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle qu'elle découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78.49 du 19 janvier 1978 s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est à dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de 65 ans, soit dans le cas contraire des articles L.122.9 et R.122.1 du Code du Travail, sous réserve qu'il ait deux ans d'ancienneté.

**22.3- b)** Lorsque l'employeur prend l'initiative de la mise à la retraite, l'entreprise versera au cadre, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins deux années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'article L.122.14.13 alinéa 2 du Code du Travail, une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- Ancienneté dans l'entreprise de 1 à 10 ans : 20/100èmes de mensualité par année d'ancienneté,
- Ancienneté dans l'entreprise de 11 à 20 ans : 25/100èmes de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans.
- Ancienneté dans l'entreprise de 21 à 30 ans : 35/100èmes de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 21 à 30 ans.
- Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 30 ans : 45/100èmes de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à 30 ans.

L'article L.122.14.13, alinéa 2 du Code du Travail résultant de la loi du 30/7/87 dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, a droit à une indemnité de départ en retraite qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Dans le cas où les dispositions fiscales et sociales précitées seraient modifiées, l'application du présent article 22.3 b) sera suspendue : les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum d'un mois en vue de négocier de nouvelles dispositions.

**22.3- c)** L'indemnité de départ ou de mise à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, tel qu'il découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 si le cadre remplit les conditions fixées pour un bénéficiaire, c'est à dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de 65 ans, soit dans le cas contraire des articles L.122.9 et R.122.1 du Code du Travail, sous réserve qu'il ait deux ans d'ancienneté.

**22.3- d)** La mensualité servant de base au calcul des indemnités de départ ou de mise à la retraite prévues par les articles 22.3 a) et 22.3 b) est constituée par le salaire moyen des trois derniers mois, y compris la quote part de tous accessoires de salaire à périodicité plus longue que le mois échus ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen des douze derniers mois ou encore par le salaire moyen des cinq dernières années, en retenant celle de ces trois formules qui est la plus favorable au cadre.

L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article 10 ci-dessus.



## **TITRE IV**

### **RÉMUNÉRATION – REMBOURSEMENT DE FRAIS**

## **ARTICLE 23 – RÉMUNÉRATION**

**23.1-** Pour tenir compte de l'évolution des modes de rémunération, une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie est instituée. Celle-ci est définie comme ci-après dans le cadre de l'année civile.

La valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ne peut être inférieure au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification, objet de l'annexe 1 de la présente convention, multipliée par 12,3 mois.

**23.2-** En fin d'année civile, la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le cadre sera comparée avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année considérée. La rémunération annuelle réelle intègre tous les éléments de la rémunération effectivement perçue par le cadre au cours de l'année civile, qu'ils soient à périodicité mensuelle ou non.

Sont notamment inclus à ce titre : le salaire mensuel, la prime de vacances, les gratifications ou mois supplémentaires, les éléments de rémunération liés à l'ancienneté et tous les autres éléments faisant partie de la rémunération y compris les avantages en nature, à l'exclusion de ceux qui sont accordés en compensation d'une contrainte ou d'une sujétion particulière, ex : astreintes ....

Les indemnités compensatrices de congés payés, de licenciement, de départ à la retraite et les sommes allouées à titre de remboursement de frais ne sont pas reprises dans la rémunération annuelle professionnelle réelle brute.

Après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au cadre et sa situation sera régularisée au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Si le cadre n'a pas exercé son activité chez un même employeur pendant une année civile complète ou s'il a été absent, ces absences n'ayant pas fait l'objet d'une rémunération complète par l'employeur, la comparaison sera effectuée au prorata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

**23.3-** Dans le cadre de l'avancement, prévu à l'annexe de la présente convention, selon les différentes positions, l'évolution de la rémunération ne sera déterminée qu'après comparaison de la rémunération annuelle réelle brute telle que définie à l'article 23.2 ci-dessus, avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie telle que définie à l'article 23.1 ci-dessus.

De même, il appartiendra à chaque employeur de s'assurer que le résultat de la division de la rémunération annuelle réelle brute par 12,30 mois ne soit pas inférieur au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique.

**23.4-** La commission paritaire nationale se réunira chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur la demande de l'une ou l'autre partie et après accord des deux parties pour discuter des paramètres du présent avenant. En tout état de cause elle se réunira avant la fin du premier semestre de chaque année civile.

Les négociations prévues à l'article L. 132.12 du Code du Travail seront organisées conformément aux dispositions de cet article.

**23.5-** La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 2001 est augmentée de 3,50% par rapport aux valeurs pour 1997, ce qui donne les montants suivants :

Position I	en francs	en euros
Ia.....	138 384,68.....	21 096,61
Ib.....	156 602,75.....	23 873,93
Position II		
IIa.....	173 348,01.....	26 426,73
IIb.....	184 778,55.....	28 169,31
IIc.....	207 068,31.....	31 567,36
Position III		
IIIa.....	218 723,45.....	33 344,17
IIIb.....	241 014,24.....	36 742,38
IIIc.....	263 871,18.....	40 226,90
Position IV		
IVa.....	275 298,62.....	41 969,00
IVb.....	321 013,53.....	48 938,20
IVc.....	366 500,75.....	55 872,68
Position V.....	412 679,34.....	62 912,56

**23.6-** La valeur du point attachée aux dispositions de l'article 23 de la convention collective est portée à 180,25 francs (27,48 euros) au 1<sup>er</sup> juin 2001.

Ces valeurs sont à jour à la date de réédition de la présente convention collective.

**23.7-** Il est entendu que le différentiel de rémunération annuelle issu de l'octroi de points supplémentaires vient s'ajouter à la rémunération minimum annuelle garantie de la position immédiatement inférieure.

Dans ce cas comme en cas de changement de coefficient en cours d'année la comparaison et la régularisation éventuelle de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie se feront au prorata temporis pour l'année civile considérée.

#### **ARTICLE 24 – BULLETIN DE PAIE**

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit indiquer :

- 1) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse.
- 2) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE).
- 3) Le nom, l'emploi, la position, le coefficient.
- 4) Le montant du salaire minimum garanti (art. 23.1).
- 5) Le montant de la rémunération brute.
- 6) La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses déductions ou avantages particuliers affectant cette rémunération brute.
- 7) Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié et s'il y a lieu, les retenues pour acomptes versés.
- 8) La date de paiement de la rémunération.
- 9) Les dates du congé et l'indemnité correspondante, conformément à l'article R.143.2 du Code du Travail.

## **ARTICLE 25 – DÉPLACEMENTS**

### **25.1- Déplacements en France Métropolitaine.**

#### 25.1.1 - Dispositions générales

Les cadres qui pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur justifications ou forfaitairement après accord mutuel.

Le cadre pourra demander des avances sur frais avant son départ.

Les déplacements en chemin de fer seront effectués, de jour en 1<sup>ère</sup> classe, de nuit en couchette 1<sup>ère</sup> classe ou, à défaut, en wagon-lit suivant la composition du train.

Lorsque les déplacements doivent être effectués par voie aérienne, ils le sont en classe touriste et sur les lignes régulières couvertes par les garanties internationales.

#### 25.1.2 - Déplacements de courte durée

Les déplacements compris entre une semaine et un mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

#### 25.1.3 - Déplacements de longue durée

Les déplacements d'une durée égale ou supérieure à un mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

De plus, il est accordé à l'ingénieur ou cadre un congé de détente d'une durée nette de :

- 1 jour ouvrable par mois éventuellement cumulable pour les déplacements supérieurs à 250 km.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé seront supportés par l'employeur dans les conditions fixées dans les dispositions générales, ci-dessus.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévus à l'alinéa précédent, afin de permettre à son conjoint de le rejoindre au lieu de déplacement.

Un voyage est payé dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales ou pour la Présidence de la République, lorsque le vote par correspondance ou par procuration est légalement exclu ; il compte comme voyage de détente et est organisé dans les mêmes conditions.

Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement, d'un commun accord entre les parties. Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel payé au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé étant reconnu transportable par le corps médical peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

## **25.2- Déplacements à l'étranger.**

Compte-tenu de la diversité et de la complexité des situations, les déplacements à l'étranger de longue durée feront l'objet d'accords particuliers fixant leurs conditions particulières.

## **ARTICLE 26 – UTILISATION POUR LE SERVICE D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE**

Les véhicules automobiles susceptibles d'être utilisés par les cadres pour les besoins du service sont :

- soit des véhicules personnels,
- soit des voitures de fonction,
- soit des voitures de service.

### **26.1- Véhicules personnels.**

Lorsque, après accord écrit de son employeur, un cadre utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais correspondants sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable et tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais d'entretien, de garage, d'assurance et de consommation. Le barème utilisé ne pourra être inférieur à celui du barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la direction générale des impôts.

Par ailleurs, le cadre a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation par une assurance conclue pour son compte et dégageant la responsabilité de l'employeur. Il devra en justifier à toute demande de l'employeur.

### **26.2- Voitures de fonction.**

Une voiture de fonction est une voiture mise par l'employeur à la libre disposition d'un cadre qui devra être le seul conducteur. Elle ne constitue pour celui-ci un avantage en nature qu'en cas d'usage personnel. Un accord écrit définit les conditions d'utilisation et des charges et obligations de l'employeur et du salarié. L'employeur supporte la totalité des frais nécessités par l'utilisation professionnelle d'un tel véhicule.

### **26.3- Voitures de service.**

De telles voitures sont des véhicules appartenant à l'employeur ou confiés à sa garde et mis à la disposition d'un cadre pour une mission déterminée.

**26.4-** En cas de changement de régime général une consultation préalable, soit des intéressés, soit des délégués du personnel cadre, doit avoir lieu.



**TITRE V**  
**STATUT COLLECTIF**

## **ARTICLE 27 – MALADIE OU ACCIDENT**

**27.1-** Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les trois jours qui suivent le début de l'absence. Le cadre devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 24 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le cadre selon les dispositions énoncées par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, ses annexes et la décision du Conseil Constitutionnel du 18 janvier 1978 et par la réglementation y afférant. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

**27.2-** En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la Sécurité Sociale, les cadres bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après (l'ancienneté au titre du présent article étant décomptée au premier jour de l'arrêt de travail considéré). Les augmentations de salaires qui interviendront pendant ces périodes seront appliquées au dernier salaire d'activité pour le calcul de ces indemnités.

### **27.2.1 - Maladie et accident non professionnels :**

- Ancienneté de 1 à 5 ans :
  - Maintien du salaire à plein tarif pendant trois mois et à demi-tarif pendant les trois mois suivants.
  - Le droit aux congés payés sera maintenu pendant la période de maintien du salaire à plein tarif.
- Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans :
  - Maintien du salaire à plein tarif pendant trois mois plus un mois par période de cinq ans d'ancienneté,
  - Maintien du salaire à demi-tarif pendant les trois mois suivants plus un mois par période de cinq ans d'ancienneté,

Chacune de ces deux périodes ne pourra dépasser six mois.

Le droit aux congés payés sera maintenu pendant la période de maintien du salaire à plein tarif.

### **27.2.2 - Accidents du travail et maladie professionnelles :**

Sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du Livre IV du Code de la Sécurité Sociale et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415.1.

Le salaire à plein tarif est maintenu pendant six mois sans condition préalable d'ancienneté, aux conditions prévues au sous article 27.4.

Au-delà de six mois et jusqu'au terme de la troisième année, les trois quarts du dernier salaire d'activité sont maintenus.

Le droit aux congés payés sera maintenu dans les limites prévues par l'article L.223.4 du Code du Travail.

**27.2.3** - Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de douze mois. Par conséquent, il ne peut y avoir à l'intérieur d'une période quelconque de douze mois, une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt

de travail a une durée supérieure à douze mois, ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de douze mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée à la durée fixée, selon les cas, par l'article 27.2.1 ci-dessus.

La garantie prévue pour l'accident de travail et la maladie professionnelle ne se confond pas avec celle définie pour la maladie et l'accident non professionnels. Le salaire maintenu est celui que le cadre aurait perçu s'il avait normalement occupé son poste, à l'exclusion des primes et indemnités représentatives de frais. L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article ci-dessus.

**27.3-** Si les nécessités de bon fonctionnement l'exigent, et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du cadre dont l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur devra alors mettre en œuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de premier arrêt pour une même maladie, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de travail fixée par le premier certificat médical, à condition que cette période d'incapacité ne dépasse pas six mois. Dans cette même hypothèse, le cadre licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser douze mois, après la fin de la maladie, si possible dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

En aucun cas la procédure de licenciement ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein, telle que fixée ci-dessus.

Les cadres victimes d'un accident du travail bénéficient de tous les avantages et protections prévus par la loi 81-3 du 7 janvier 1981.

En cas d'incapacité permanente de travail les cadres ne pourront être licenciés avant la consolidation de ladite incapacité et à condition que celle-ci constitue un empêchement majeur pour le maintien dans leur emploi ou leur reclassement dans l'entreprise. Les cadres bénéficieront de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

**27.4-** Le maintien du salaire aux taux mentionnés à l'article 27.2 s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur, de même que les indemnités journalières versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont le cadre est tenu de faire la déclaration.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100% est subrogé dans les droits du cadre auprès des organismes de Sécurité Sociale et des régimes de prévoyance.

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le cadre conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45.179 du 29 décembre 1945, rectifié par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 74.1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues par le 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus.

## **ARTICLE 28 – MATERNITÉ ET ADOPTION (CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION)**

**28.1-** Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

**28.2-** Après un an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt de travail, la femme cadre en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de quatorze semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avèrerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera à la femme cadre.

La disposition du 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

**28.3-** A partir de la seizième semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à un quart d'heure le matin et un quart d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés, ni bloqués.

**28.4-** La suspension du contrat de travail d'une femme cadre en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, sont régis par les articles L.122.25.2, L.122.26, L.122.27 du Code du Travail.

## **ARTICLE 29 – SERVICE NATIONAL**

### **29.1- Service National**

Les cadres qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles L.122.18, L.122.19 et R.122.7 du Code du Travail.

Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté au sens de l'article 10 ci-dessus.

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et la forme prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'employeur sera tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale de 2 mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à 2 mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant une année à dater de sa libération, le cadre non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

### **29.2- Autres obligations**

- Si un cadre est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait ; il est seulement suspendu et le cadre reprendra son emploi à son retour.
- Périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve : après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

## ARTICLE 30 – AUTORISATIONS D'ABSENCE

### 30.1- Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées aux cadres pour :

- se marier..... 6 jours
- assister au mariage d'un de ses enfants ..... 2 jours
- assiste au mariage d'un petit-enfant..... 1 jour
- subir des tests prémilitaires..... le temps nécessaire
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant ..... 3 jours
- assister aux obsèques de son père, de sa mère,  
d'un de ses beaux-parents ..... 3 jours
- assister aux obsèques de son frère ou de sa sœur ..... 1 jour
- assister aux obsèques d'un grand-parent  
ou d'un petit enfant ..... 1 jour
- assister aux obsèques d'un beau-frère ou  
d'une belle-sœur ..... 1 jour

Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le personnel bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours.

En cas de nécessité et sur présentation d'un justificatif, des absences complémentaires pourront être accordées à titre exceptionnel et sans imputation sur congés annuels à concurrence de deux jours maximum par an.

Ces absences exceptionnelles n'emportent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Des autorisations d'absence complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, pourront être accordées dans le cas ci-dessus énumérés. Des absences non rémunérées pourront être acceptées pour d'autres événements familiaux ou des démarches d'ordre administratif présentant un caractère impératif.

**30.2-** Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux cadres d'occuper la place qui leur revient dans les structures existantes ou à venir ayant un caractère social, civique ou politique, il est convenu que dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise ils puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées sans rupture de leur contrat de travail. Il est bien entendu que chaque cas fera l'objet d'un accord particulier qui fixera les conditions d'absence.

Cet article 30.2 est applicable sans préjudice de l'application de l'article L.122.24.1 du Code du Travail qui traite des absences pour participer à la campagne électorale des salariés candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat, et de l'application de l'article L.122.32.12 du Code du Travail qui traite du congé pour la création d'entreprise.

**30.3-** En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées aux cadres sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des deux premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an.

## ARTICLE 31 – CONGÉS PAYÉS

**31.1-** Le congé annuel s'acquiert à raison de deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin – 31 mai). Le congé annuel ne peut comporter une période continue supérieure à un mois de date à date.

**31.2-** En cas de résiliation (licenciement ou démission) du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions des articles L.223.11 et L.223.14 du Code du Travail.

L'indemnité afférente au congé est calculée selon les dispositions de l'article L.223.11 du Code du Travail. Pour l'application de la règle du 1/10<sup>ème</sup> (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie du travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise de congé (par exemple : gratifications, primes de fin d'année) et de celles qui sont représentatives de frais professionnels non engagés pendant le congé annuel.

### 31.3- Congés supplémentaires pour ancienneté

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

	<b>activités d'incinération</b>	<b>autres activités</b>
- après 5 ans d'ancienneté .....	2 jours ouvrables .....	1 jour ouvrable
- après 10 ans d'ancienneté .....	3 jours ouvrables .....	2 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté .....	4 jours ouvrables .....	3 jours ouvrables

L'ancienneté s'appréciant à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus (31 mai). Ces jours de congé supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront donner lieu au supplément de congé prévu en cas de fractionnement. En aucun cas leur non utilisation n'ouvre droit à l'indemnité compensatrice, sauf le cas prévu à l'article 31.2.

**31.4-** Indépendamment des congés supplémentaires ci-dessus et après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres bénéficieront de 8 jours ouvrables tous les deux ans. L'attribution de ces huit jours ouvrables s'entend à titre individuel dans le cadre d'un accord négocié entre l'employeur et les délégués cadres. Ces jours sont destinés à prendre en compte les servitudes de la profession ; en conséquence leur utilisation sera d'une durée suffisante pour permettre au cadre de bénéficier d'une compensation raisonnable de ces servitudes.

### 31.5- Rappel pendant le congé

Tout rappel d'un cadre pendant son congé après accord préalable de ce dernier donnera lieu à une compensation en rapport avec les frais occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de quatre jours ouvrables de congés supplémentaires, soit d'une indemnité fixée à 12% de ses appointements mensuels. Le rappel pendant le congé annuel doit avoir un caractère exceptionnel.

## ARTICLE 32- PRIME DE VACANCES

Au moment du départ en congé principal, il est attribué aux cadres une prime de vacances distincte de l'indemnité de congés payés, dont le montant est égal à 25% de l'indemnité prévue aux articles 31.1, 31.2, 31.3.

Les employeurs qui versent déjà des primes de même nature sous d'autres noms, à d'autres taux et sensiblement à la même époque, pourront aménager le régime existant à condition que le taux de la

prime soit au moins égal au taux prévu par la présente convention et que la nouvelle répartition n'entraîne aucune diminution des avantages acquis.

### **ARTICLE 33 – JOURS FÉRIÉS**

Les cadres bénéficieront, sans diminution de leur rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, et Noël. Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et chômé.

Cette liste pourra être complétée ou modifiée par des accords régionaux ou d'entreprise pour tenir compte des circonstances ou usages locaux ou des avantages acquis.

### **ARTICLE 34 – RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE**

Les cadres visés par la présente convention bénéficient du régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les employeurs souscriront, en faveur de leurs cadres, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les gros risques notamment longue maladie, chirurgie, invalidité, décès. La part totale des cotisations mises à la charge de cadres ne pourra excéder 40%.

Il est en outre recommandé aux entreprises de faire bénéficier leurs cadres du régime complémentaire facultatif prévu par cette convention et d'envisager également toutes autres modalités propres à couvrir, dans la plus large mesure, les risques décès, invalidité et maladie et à majorer par contrats annexes la retraite du régime de la convention nationale précitée.

Lors de l'adhésion, le comité d'entreprise sera consulté ou, à défaut, les cadres eux-mêmes. En cas de changement de caisse, le droit aux prestations sera maintenu sans interruption ; le comité d'entreprise devra donner son accord après consultation des cadres.

### **ARTICLE 35 - PERFECTIONNEMENT**

**35.1-** Dans le cadre de la législation en vigueur les employeurs assureront la formation permanente des cadres régis par la présente convention.

**35.2-** Les cadres pourront utiliser leur droit au congé de formation suivant les dispositions de l'article L.930.1 du Code du Travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

**35.3-** Les cadres participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi du SNEC bénéficieront du maintien de leur rémunération dans les conditions prévues par l'accord du 9 juillet 1970 et par son avenant du 9 juillet 1976.

**35.4-** Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 200 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.

**35.5-** Les employeurs faciliteront pour chaque cadre dans son domaine professionnel l'accès aux documentations techniques dont dispose l'entreprise.

**35.6-** Les employeurs veilleront à ce que les cadres handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente selon les modalités visées par les sous-articles précédents.

## **ARTICLE 36 – DURÉE ET ORGANISATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

Les cadres sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée de travail. Les horaires des cadres seront dans la mesure du possible ceux normalement pratiqués dans l'entreprise. Toutefois, en raison des responsabilités qui s'attachent aux fonctions des cadres, leurs horaires ne peuvent être fixés d'une façon rigide. Ils correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les servitudes de l'emploi peuvent nécessiter exceptionnellement des dépassements d'horaires qui ne doivent, en aucun cas, prendre un caractère systématique ou permanent.

Dans le cas où les responsabilités qui incombent aux entreprises du fait du fonctionnement continu des installations, ne peuvent être assumées que par des astreintes, les cadres techniques du service exploitation qui seraient assujettis à les effectuer dans des conditions identiques à celles des techniciens et agents de maîtrise, doivent recevoir une compensation déterminée par un accord propre à l'entreprise.

Les astreintes doivent rester exceptionnelles et n'être appliquées qu'après avoir recherché au sein de l'entreprise toutes les solutions possibles dans l'organisation du travail permettant de les éviter.

*Voir en annexe 8 l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 14 janvier 1999 et en particulier son article 12. Cet accord ne s'applique pas aux entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères.*

## **ARTICLE 37 – TRAVAIL DES FEMMES**

Les employeurs garantissent aux cadres des deux sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Si une inégalité discriminatoire était constatée, il devrait y être remédié par des mesures appropriées.

Les conflits résultant de la non application de ces dispositions qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel cadre seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention.

## **ARTICLE 38 – EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE, A TEMPS PARTIEL, HANDICAPÉ OU ÉTRANGER**

Conformément aux dispositions officielles et réglementaires en vigueur, les employeurs adhérents à la présente convention s'engagent à n'opposer aucune difficulté à l'embauche et à l'emploi dans leurs entreprises de cadres handicapés au sens ou l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire cadre et les conditions d'emploi et de rémunération des cadres travaillant à temps partiel ou sous contrat temporaire sont régies par les dispositions légales.

Les employeurs s'engagent à respecter l'égalité de traitement entre les cadres français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

*Voir en annexe 8 l'article 10 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 14 janvier 1999. Cet accord ne s'applique pas aux entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères.*

**TITRE VI**  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

## **ARTICLE 39 – HYGIÈNE SÉCURITÉ**

**39.1-** Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois en vigueur sur l'hygiène et la sécurité du personnel ainsi qu'à toutes les dispositions du Code du Travail.

Ils rechercheront avec l'encadrement et mettront à sa disposition les moyens les plus efficaces pour assurer la sécurité du personnel.

**39.2-** La représentation de l'encadrement dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est assurée conformément aux lois en vigueur. La liste nominative des membres du comité d'hygiène et de sécurité sera affichée dans les locaux affectés au travail.

**39.3-** La composition du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement sont celles définies par la réglementation en vigueur.

**39.4-** Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité.

## **ARTICLE 40 – AVANTAGES ACQUIS**

L'ensemble des avantages résultant de la présente convention ne pourra, en aucun cas, conduire à réduction de l'ensemble des avantages de caractère permanent ou régulier, acquis avant la signature de la présente convention collective à titre individuel, effectivement et globalement dans chaque entreprise. Mention en sera portée au contrat individuel.

## **ARTICLE 41 – BREVETS D'INVENTION**

Le régime des inventions des salariés est prévu par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

## **ARTICLE 42 – SECRET PROFESSIONNEL ET NON CONCURRENCE**

Le cadre doit s'abstenir de tout acte de concurrence direct ou indirect à l'égard de l'employeur dans le cadre de son contrat ; par ailleurs il est tenu au secret professionnel.

## **ARTICLE 43 – DISPOSITIONS FINALES**

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues aux articles L.132.10 et R.132.1 du Code du Travail. Un exemplaire en sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article L.132.10 du Code du Travail.

## **ARTICLE 44 – ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 12 mai 1983.

## ANNEXE 1

### CLASSIFICATION

	Coefficients hiérarchiques minimaux
<b>POSITION « I »</b>	
<p>Cette position concerne les jeunes cadres, débutant dans la profession et diplômés par des organismes de formation de cadres reconnus par la profession.</p> <p>Elle comporte les échelons suivants :</p> <p>I. - A ..... pendant une durée maximale de deux ans.</p> <p>I. - B ..... pendant une nouvelle durée maximale de deux ans.</p> <p>Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.</p>	<p>60</p> <p>68</p>
<b>POSITION « II »</b>	
<p>Cette position concerne les Cadres exerçant leur activité dans un domaine limité de l'entreprise et sous le contrôle et l'autorité directe d'un Cadre de position supérieure. Ils peuvent exercer un commandement direct sur des Cadres débutants et des agents de maîtrise.</p> <p>Les Cadres de la position « II » doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues et peuvent provenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-de la position « I »,</li> <li>-du recrutement direct,</li> <li>-des E.T.A.M.</li> </ul> <p>Cette position comporte les échelons suivants :</p> <p>II. - A ..... pendant une durée maximale de quatre ans.</p> <p>II. - B ..... Cet échelon est attribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit aux Cadres ayant effectué quatre ans dans l'échelon II-A,</li> <li>- soit aux Cadres de l'échelon II-A, objets d'une promotion avant le délai de quatre ans,</li> <li>- soit aux Cadres objets d'un recrutement direct.</li> </ul> <p>II. - C ..... Cet échelon est attribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit aux Cadres des échelons II-A et II-B, objets d'une promotion,</li> <li>- Soit aux Cadres objets d'un recrutement direct.</li> </ul> <p>Toutefois, les coefficients B et C seront majorés de quatre points tous les cinq ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de douze points.</p>	<p>75</p> <p>80</p> <p>90</p>

	Coefficients hiérarchiques minimaux
<p style="text-align: center;"><b>POSITION « III »</b></p> <p>Cette position concerne les Cadres qui exercent des fonctions comportant de larges initiatives et responsabilités dans diverses disciplines de l'entreprise.</p> <p>Ils peuvent exercer un commandement sur des Cadres d'échelons et de positions inférieurs.</p> <p>Les Cadres de la position « III » peuvent provenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-des positions « I » et « II »,</li> <li>-du recrutement direct,</li> </ul> <p>Cette position comporte trois échelons (III-A, III-B et III-C) dont l'attribution est fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-de la valeur personnelle du Cadre intéressé,</li> <li>-de son activité,</li> <li>-de la dimension de l'entreprise,</li> <li>-des résultats obtenus.</li> </ul> <p>Le passage d'un échelon à un autre est réservé aux promotions.</p> <p>Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :</p> <p>III.- A .....            III.- B .....            III.- C .....</p> <p>Toutefois, ces coefficients seront majorés de cinq points tous les cinq ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de quinze points.</p>	<p style="text-align: center;">Coefficients hiérarchiques minimaux</p> <p style="text-align: right;">95 105 115</p>
<p style="text-align: center;"><b>POSITION « IV »</b></p> <p>Cette position concerne les Cadres qui exercent un commandement sur des Cadres qui leur sont subordonnés et dont il anime, organise et contrôle le travail ou qui occupent une fonction de haute qualification sans commandement et dont les fonctions impliquent en permanence de très sérieuses initiatives et responsabilités.</p> <p>Les Cadres de la position « IV » peuvent provenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-des positions « I », « II » et « III »,</li> <li>-du recrutement direct.</li> </ul> <p>La position « IV » comporte trois échelons dont l'attribution a lieu par promotions individuelles.</p> <p>Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :</p> <p>IV. - A.....            IV. - B.....            IV. - C.....</p>	<p style="text-align: center;">Coefficients hiérarchiques minimaux</p> <p style="text-align: right;">120 140 160</p>

<p style="text-align: center;"><b>POSITION « V »</b></p> <p>Cette position concerne les Cadres de positions supérieures à celles de « I » à « IV » définies ci-dessus .....</p>	<p>Coefficient hiérarchique minimal</p>
	<p>180</p>

## **ANNEXE 2**

**Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge de l'EDF  
Soit à la date du 1<sup>er</sup> avril 1983 :**

**Hôpitaux, cliniques, maternités, crèches.**

**ANNEXE 3**  
**ACCORD NATIONAL SUR LES OBJECTIFS**  
**ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**DANS LA GESTION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES**  
**ET DE CLIMATISATION**  
**En date du 14 mai 1985**

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du Travail (articles L.932.2 et suivants).

Cette loi dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires rappellent :

- que la formation continue est un droit pour tous les salariés,
- qu'elle doit contribuer à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle,
- qu'elle fait partie de l'éducation permanente,
- qu'elle concourt à l'indispensable développement des ressources humaines,
- qu'elle contribue au progrès global, économique et social,
- qu'elle facilite l'ouverture à la culture et à la vie sociale.

Elles affirment la nécessité de favoriser le développement d'une formation professionnelle efficace afin de permettre aux entreprises et aux salariés les adaptations rendues indispensables par les évolutions technologiques en vue de favoriser l'emploi.

Cet accord, fixant les grandes lignes au niveau de la branche, a aussi pour objet d'inviter les différentes composantes des entreprises à une réflexion sur les adaptations correspondant à leur situation propre.

Dans cet esprit, les personnels appartenant à l'ensemble des catégories professionnelles devront pouvoir, en concordance avec l'intérêt collectif de l'entreprise, trouver leur épanouissement personnel dans la formation.

Le développement de la formation continue peut résulter aussi bien de l'initiative des entreprises que de l'initiative individuelle de chaque salarié.

**1) Nature des actions de formation et leur ordre de priorité**

La situation économique actuelle et le souci de préserver l'emploi conduisent à recommander les formations se rapportant à nos métiers et susceptibles de favoriser les évolutions individuelles et l'adaptation aux nouvelles technologies.

Dans cet esprit, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et tient à jour une liste indicative des cours, stages et sessions présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et précisant les catégories auxquelles ils sont destinés.

Les parties signataires constatent que l'entreprise et le salarié ont un intérêt commun à ce que la formation soit utile et adaptée. Elles recommandent en conséquence que sa mise en œuvre permette :

- d'élaborer, au sein de l'entreprise, dans la concertation, les projets de formation,

- de procurer les connaissances et qualifications requises pour répondre à la modernisation, à l'introduction des nouvelles techniques et donc à l'évolution des contenus de travail que les salariés doivent maîtriser en cours de carrière,
- de favoriser l'emploi tant au sein des entreprises par une intervention préventive vis-à-vis des évolutions, qu'au niveau de l'environnement des entreprises par une préparation aux reconversions professionnelles qui pourraient s'avérer indispensables,
- une promotion sociale des salariés notamment en ce qui concerne les jeunes ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail par une meilleure connaissance des techniques, produits et matériels,
- de contribuer à la formation qualifiée des salariés chargés de dispenser la formation au sein de l'entreprise.

Dans ce but, il est conseillé de donner préférence aux formations d'une certaine durée, ou scindées en modules successifs, s'inscrivant dans un plan d'ensemble réunissant la formation externe et la formation interne, et susceptibles de faire prévaloir cet objectif, de préférence aux actions ponctuelles sans prolongement réel.

Une formation répondant à un besoin clairement défini par l'entreprise ou par le salarié devrait conduire les intéressés à mettre effectivement en pratique leur acquis.

Il sera veillé à ce que la formation prenne en compte les besoins de la profession.

## **2) Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront des attestations de participation pour les formations organisées par leurs propres soins et demanderont aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation de suivi de stage.

Un dialogue entre l'entreprise et le stagiaire ayant suivi une formation spécifique à la profession sera l'occasion de faire le point sur les connaissances acquises lors de la formation et sur les éventualités d'évolution de la carrière de l'intéressé.

Les personnes ayant suivi avec succès une telle formation pourront, dès la vacance d'un poste correspondant à cette formation, faire acte de candidature auprès de la direction qui transmettra sa réponse dans un délai d'un mois.

Une telle conception de la formation favorise la promotion interne chaque fois que possible plutôt que le recours aux recrutements extérieurs.

## **3) Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

Les moyens donnés aux délégués syndicaux, aux comités d'entreprise et aux commissions de formation sont ceux reconnus par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ses avenants, ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires leur seront transmises par les responsables de formation des entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par les textes précités mais pourront, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisés dans le cadre d'une concertation avec la direction au sein de la commission de formation.

La commission de formation constituée dans les conditions définies par l'article L.434.7 du Code de Travail est composée de membres titulaires du comité d'entreprise et éventuellement d'autres salariés de l'entreprise. Le nombre total des membres de cette commission ne peut être supérieur aux trois quarts de celui des membres titulaires de comité d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article R.433.1 du Code du Travail.

Chaque membre de la commission de formation dispose d'un contingent annuel rémunéré de quatre heures. Cette commission se réunit normalement deux fois par an.

#### **4) Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.**

Les parties signataires constatent l'utilité des formations complémentaires destinées aux jeunes à l'issue de leur scolarité, qui ont été organisées jusqu'à présent à l'initiative de la profession, et ont permis d'embaucher nombre d'entre eux sans problèmes ultérieurs d'intégration.

Elles s'engagent à chercher à développer ce type d'action, ou à promouvoir toutes expériences ayant le même objet ; dans cet esprit il sera, entre autres, cherché à conclure des conventions de jumelage avec les établissements de l'Education Nationale, ou avec d'autres établissements d'enseignement ayant la capacité et la qualité requise.

Elles souhaitent que les entreprises de la profession contribuent au succès des formations alternées relatives à l'emploi des jeunes (contrats de qualification, d'adaptation à un emploi, d'initiation à la vie professionnelle). Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en imputant les dépenses afférentes, selon les modalités légales, sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Par ailleurs la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'étudier les moyens d'aider les personnes auxquelles est confiée la formation des jeunes dans les entreprises à compléter leur propre formation en ce domaine.

#### **5) Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures.**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de ses dispositions sera assuré par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle. Chaque année cette dernière fera le point, en vue d'une éventuelle modification ou adaptation de certaines dispositions.



## ANNEXE 4

### PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LA TACAP\* ET LE SNEC SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES, En date du 4 novembre 1985

Deux conventions collectives actuellement non étendues ont été conclues entre le SNEC et des syndicats de salariés.

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

59.03 Commerce de gros de charbon, minerais et minéraux.

59.04 Commerce de gros de produits pétroliers.

08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupe comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc....

87.09 Enlèvement des ordures (services marchands) qui comprend la destruction des ordures, détritiques et déblais.

\*  
\* \*

L'article premier de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la TACAP et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets numéro 47.142 du 16 janvier 1947 et numéro 49.1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

\*  
\* \*

Les champs d'application des deux conventions collectives du SNEC d'une part, et de la convention collective de la TACAP d'autre part couvrent toutes deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage et qui de ce fait adhèrent au SNEC, assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du SNEC soulèverait des difficultés certaines puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel d'exploitation et peut faire des va et vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

- 1) La convention collective signée par la TACAP est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous.
- 2) Les conventions collectives signées par le SNEC sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées.
- 3) Dans la mesure où elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du SNEC à la date du présent accord continuera à les appliquer.

Au cas où une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le SNEC et celle signée par la TACAP.

Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de trois mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de trois mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.

Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

\* La TACAP (Fédération Nationale des entreprises de transports et de services auxiliaires des collectivités et administrations publiques – catégorie nettoyage) a été remplacée depuis la signature de cet accord par la FNADE (Fédération Nationale des Activités du Déchet et de l'Environnement).

## **ANNEXE 5**

### **ACCORD RELATIF A LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT DES ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIES en date du 19 avril 1989**

L'article L.236.10 du Code du Travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L.133.5 du Code du Travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein du CHSCT.

#### **ARTICLE 1**

Un membre du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L.236.1 alinéas 1 et 2 du Code du Travail, qui, à la date de la signature du présent accord, aura été désigné conformément à l'article L.236.5 alinéa I du Code du Travail ou qui le sera pour la première fois après cette date, peut bénéficier, sur sa demande exprimée 30 jours à l'avance, d'un congé de formation qui ne peut excéder quatre jours ouvrables. Deux autres membres du CHSCT, dont obligatoirement un membre de l'encadrement (agent de maîtrise ou cadre) qui, à la date de signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L.236.5 alinéa 1 du Code du Travail ou qui le seront pour la première fois après cette date, pourront également bénéficier sur leur demande exprimée 30 jours à l'avance d'un tel congé de formation dans les établissements de 200 à 299 salariés. Ce congé, pris dans les conditions définies aux articles suivants n'est pas renouvelable. Il peut être fractionné après accord entre les intéressés et l'employeur, en fonction des dispositions légales en vigueur.

Une entreprise sans établissement distinct est considérée comme un établissement pour l'application du présent accord.

La formation sera suivie à une période compatible avec le fonctionnement du service (cf. article L.451.3 du Code du Travail) et assurée soit par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au Journal Officiel, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les commissaires de la république de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Elle peut également être assurée dans le cadre de la formation interne à l'entreprise.

Le libre choix de l'organisme sera laissé au salarié.

#### **ARTICLE 2**

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

### **ARTICLE 3**

Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le ou les stagiaires :

- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe – avec supplément éventuel pour trains rapides – des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le domicile de l'intéressé jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation.
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 relatif au règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain.
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.
- les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation du ou des membres du CHSCT, telles que définies ci-avant et au titre du présent accord ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue par les articles L.950.1 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 4**

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

### **ARTICLE 5**

L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

### **ARTICLE 6**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

## **ANNEXE 6**

### **ACCORD SUR LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **PREAMBULE**

Les parties signataires, tout en considérant la situation actuelle, s'accordent pour estimer que le présent accord s'inscrit dans une perspective dynamique de la profession.

De plus au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont mené une politique contractuelle active, par la conclusion de nombreux accords.

Ces résultats témoignent de la continuité de la politique sociale de la branche et traduisent la volonté commune de poursuivre sur la voie de la modernisation sociale négociée.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur les emplois.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche ; à cet égard, les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi, et pour l'évolution de carrière des salariés.

Compte-tenu de ces considérations, les parties signataires ont entendu développer les principes suivants :

#### **I – FONCTIONNEMENT**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle se réunit une fois par an sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentaient et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande d'au moins deux organisations syndicales et dans les meilleurs délais.

#### **II – COMPOSITION**

En complément des articles 18.3 de la Convention Collective OUVRIERS/ETAM et 19.4 de la Convention Collective des Cadres, cette commission est composée de :

- trois délégués par organisation syndicale de salariés, permanent compris,
- un nombre de représentants de la Commission Sociale de la FG3E au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Elle est présidée par le Président de la Commission Sociale de la FG3E ou par son représentant.

Lorsque cette commission se réunit en cas de procédure de licenciement collectif, assistent en plus à cette commission :

- un représentant de la direction de l'entreprise concernée,
- des représentants du comité d'entreprise, choisis par le comité d'entreprise lui-même, qui sera invité à procéder à ce choix à l'occasion de la procédure de consultation.

S'il n'y a qu'un comité d'entreprise, désignation d'un représentant par catégorie de personnel concerné (cadres, maîtrise, hors maîtrise).

En cas de pluralité d'établissements :

- si un seul établissement est concerné, désignation d'un représentant au niveau de ce comité d'établissement, par catégorie de personnel concerné.
- Si plusieurs établissements sont concernés, désignation d'un représentant au niveau du comité central, par catégorie de personnel concerné. Si un établissement dont plus de 10 salariés sont concernés par la mesure de licenciement n'est pas représenté au comité central, son comité d'établissement désignera un de ses membres qui s'ajoutera à la délégation.

### **III - ROLE**

La commission a essentiellement une mission générale au niveau de la branche de concertation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation dans la profession.

#### **1) Emploi**

La commission a pour tâche :

- de permettre une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi dans le cadre d'hypothèse économique et notamment de l'incidence sur l'emploi de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.
- d'aide aux travailleurs en difficulté. Elle doit être informée des procédures de licenciement économique collectif dans les entreprises. Dans ce cas la commission doit être saisie, par la direction de l'entreprise concernée, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement. En cas de non-respect de cette procédure, les organisations pourront saisir la commission lorsque le licenciement vise plus de 10 salariés dans une période de 30 jours.
- de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. La commission doit recevoir communication de la situation du personnel qui serait affecté par des mesures de licenciement collectif. Ces informations devront porter sur les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur.

Nature et activité de l'entreprise.

Nationalité, âge, sexe, lieu de travail, emploi et qualification des salariés concernés.

Date à laquelle ils ont été embauchés.

Calendrier des licenciements.

- de procéder à l'examen au niveau de la branche des études en vue de permettre une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définitions des emplois et formations correspondantes, l'évolution passée des emplois et leurs évolutions prévisibles à moyen terme, compte-tenu notamment des mutations technologiques.
- de procéder à des études en vue de permettre une meilleure connaissance des moyens de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, l'adaptation à l'évolution des emplois et leur développement et de formuler à cet effet toutes les observations et propositions utiles.

#### **2) Formation**

La commission a pour tâche :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification,

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.
- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application de l'accord conclu le 14 mai 1985, selon les dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.
- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission, la commission se référera à l'Accord National sur les Objectifs et les Moyens de la Formation Professionnelle dans la Gestion d'Equipements Thermiques et de Climatisation du 14 mai 1985. La commission exprimera pour chacune de ces situations un avis sur les tendances observées et les évolutions qu'elles traduisent et pourra si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement.

Sont concernés plus particulièrement les domaines suivants :

**1) La formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles**

La commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures.

Elle est destinataire des bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel.

**2) Conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat**

La commission est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat et la profession de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements proposés.

**3) La formation en alternance des jeunes**

La commission joue un rôle important concernant la mise en œuvre des contrats d'insertion en alternance des jeunes :

- elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
- elle définit les certificats de qualification professionnelle ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification. Elle proposera dans ce cas à la profession, la reconnaissance de cette formation.

**4) Les priorités de gestion du congé individuel de formation**

La commission fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

**5) La mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises**

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors

que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Enfin, dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'Etat,
- de l'évolution des certificats de qualification professionnelle développés dans le cadre du contrat de qualification,
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

## ANNEXE 7

### **ACCORD SUR L'AMENAGEMENT, ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL en date du 14 janvier 1999, incluant les dispositions de l'avenant du 23 juin 1999**

*Cet accord ne s'applique pas aux entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères.*

*Certaines parties de cet accord concernent exclusivement les salariés qui relèvent des conventions collectives O/ETAM.*

#### **PREAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et incitation à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté d'une part de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le Ministère du Travail lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures,
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse.
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne temps...).
- Les contreparties, permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités, sont les suivantes :
  - possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence.

- possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima.
- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes
- le temps partiel
- le compte épargne temps
- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail
- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement
- la cessation anticipée d'activité

### **Article 1** **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique 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, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines sont dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet, particularité ayant fait l'objet de l'accord du 4 Novembre 1985. Elles ne sont donc pas dans les mêmes termes d'équilibre économique que celui décrit dans le préambule supra. Cette activité donnera lieu à une analyse distincte et à la négociation d'accords spécifiques ultérieurs de branche et d'entreprises.

Les entreprises concernées par les conventions collectives étendues de la FG3E devront pour celles entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

### **Article 2** **TEMPS DE TRAVAIL**

La durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail effectif tel que défini par l'article L 212.4 du Code du Travail est ramenée à 35 heures. La durée réelle du travail est du ressort de chaque entreprise.

### **Article 3** **RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES**

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

#### **Article 4**

### **MODALITÉS D'ORGANISATION ET D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation hebdomadaire du travail peut se faire par répartition sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables.

La réduction du temps de travail peut prendre en tout ou partie la forme de jours de repos supplémentaires.

Les modalités de prise de ces jours de repos feront l'objet de négociations au niveau des entreprises.

Les entreprises peuvent organiser le travail, en particulier pour le personnel d'exploitation, par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...) dans le respect des dispositions du Code du Travail et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

#### **Article 5**

### **MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches négociées au niveau des entreprises ou des établissements afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail.

En raison de la grande diversité, en termes d'activité notamment, des entreprises de notre branche professionnelle, le présent accord prévoit, à titre d'exemple, plusieurs formes d'aménagement-réduction du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement-réduction du temps de travail peuvent se présenter selon diverses modalités.

Le présent accord institue la possibilité de moduler le temps de travail en application de l'article L.212.2.1 du Code du Travail par accord d'entreprise et après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée. L'horaire moyen servant de base à la modulation devra être de 35 heures au plus.

La durée maximale hebdomadaire du travail est ramenée de 48 heures à 45 heures. Cette durée maximale ne peut excéder au maximum 12 semaines consécutives dans l'année.

Il est possible de déroger à cette durée maximale dans les cas de circonstances exceptionnelles prévues par le droit du travail.

La modulation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de 12 mois de date à date.

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles,...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de deux semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage des rémunérations sur la base de l'horaire moyen de la modulation. Cela veut dire que la rémunération est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En fin de période de modulation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la rémunération prévue au Code du Travail. Conformément aux dispositions du Code du Travail lorsqu'il y a dépassement de la limite supérieure hebdomadaire fixée par le présent accord, les heures ainsi effectuées sont des heures supplémentaires et elles sont soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration éventuelle peuvent être remplacée en tout ou partie par un repos équivalent.

Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période de modulation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé prorata temporis.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels ou un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises,

- Ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 à 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours.
- Ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.
- Ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

## **Article 6** **SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE**

L'article 43.3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 Février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

### **b) décompte :**

L'unité de base (ub) équivaut à 1 heure.

Du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base (ub).

Chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base (ub).

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base (ub). Elle est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratiquée selon la grille ci-après :

- SIUD coef. 1,1
- SIUP coef. 0,5
- STT coef. 1
- STG coef. 1 + 0,20 (forfait d'intervention)

Le montant de cette indemnité est fixé à 6 F par heure.

### **Dispositions transitoires :**

Afin de gérer la transition :

- Les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins douze mois.
- Les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

## **Article 7** **EMBAUCHES**

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

## **ARTICLE 8** **PRIME D'ANCIENNETE – CONGES SUPPLEMENTAIRES** **POUR ANCIENNETE**

- Le sous article 26.2 de l'article 26 **Prime d'ancienneté** de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

Ancienneté acquise	Taux
3 ans	1,5 %
5 ans	2,5 %
7 ans	3,5 %
10ans	5 %

26.2 : Dernier paragraphe sans changement.

- Le sous article 36.2 : **Congés supplémentaires pour ancienneté** de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté ..... 1 jour ouvrable
- après 10 ans d'ancienneté ..... 2 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté ..... 3 jours ouvrables

Dernier paragraphe sans changement.

- Le sous article 31.3 : **Congés supplémentaires pour ancienneté** de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté ..... 1 jour ouvrable
- après 10 ans d'ancienneté ..... 2 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté ..... 3 jours ouvrables

Dernier paragraphe sans changement.

### **Dispositions transitoires :**

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord seront maintenus ou compensés.

## **Article 9**

### **INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuites des études et première expérience professionnelle.

## **Article 10**

### **TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L.212.4.2 et suivants du Code du Travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques,
- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement,
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

#### **Statut des salariés à temps partiel :**

- L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

- Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.
- Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié.
- La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut pas être supérieure à deux heures. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.
- Des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat.
- La rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

### **Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :**

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception trois mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants : demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

### **Article 11**

#### **LE COMPTE EPARGNE TEMPS**

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisée dans l'accord.

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;
- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;
- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;
- par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

Les congés accumulés dans le compte épargne-temps, pourront être utilisés pour :

- les congés parentaux,
- les congés de fin de carrière,
- les congés pour création d'entreprises,
- les congés sabbatiques,
- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer le passage à un temps partiel.

La période du congé, est assimilée, ou non, à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés selon le type de congé sollicité conformément au Code du Travail.

Enfin en cas de transfert dans une autre entreprise du même groupe, un accord pourra prévoir les modalités éventuelles de transfert du compte épargne-temps.

Conformément aux dispositions de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, il est prévu que la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires soit effectuée notamment par l'octroi de jours de repos dont une partie peut alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit à l'aide de l'Etat, le nombre de jours de repos placés sur le compte épargne-temps ne peut excéder la moitié des jours acquis et doit être utilisé dans un délai maximum de 4 ans suivant l'ouverture du droit.

## **Article 12**

### **TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allègement de la charge de travail doit être examinée.

L'organisation du travail est régie par la convention collective. Dans le cadre du présent accord, l'employeur et les représentants du personnel étudieront toutes les possibilités d'aménagement du temps de travail des cadres.

Les parties signataires du présent accord insistent sur la reconnaissance des sujétions particulières des cadres, sur l'autonomie propre à leur travail et sur la nécessité, le cas échéant, d'effectuer un décompte du temps de travail adapté à la nature de leurs missions.

Il est donc préconisé une recherche de contreparties en termes de temps libre ou préservé défini en journées mais aussi de développement de leur carrière et de leur formation, ou d'épargne, épargne-temps, épargne longue en vue de la retraite, en tenant compte des dispositions déjà prévues par l'article 31.4 de la convention collective.

Pour ce qui concerne les contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- Semaine de quatre jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de quatre jours pour certaines catégories de cadres.

- Alternance de semaines de quatre jours et cinq jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela entraîne de dépassement d'horaires.
- Il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contre partie, il est prévu pour les cadres :

- La possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...), dans le respect des dispositions légales, après consultation des institutions représentatives du personnel.
- La possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations.

### **Article 13 RETRAITE ANTICIPÉE**

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

### **Article 14 PRÉRETRAITE PROGRESSIVE**

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en œuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif de :

- répondre aux souhaits de certains salariés de cesser leur activité sans rupture brutale,
- procéder dans le même temps à des embauches
- transférer le savoir-faire professionnel

Les salariés en préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

### **Article 15 CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE**

Le congé de fin de carrière dans le cadre de l'article 11 permet à un salarié qui le souhaite de cesser définitivement son activité avant l'âge normal de la retraite. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il est placé en congé.

### **Article 16 DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en œuvre viendraient à être modifiées.

### **Article 17 COMMISSION DE SUIVI**

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au

niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Article 18**  
**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux deux dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives OUVRIER ETAM et CADRES qui leur seraient contraires.



## ANNEXE 8

### ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL

#### **Il est convenu ce qui suit :**

Les parties signataires, constatant que l'accord du 27 septembre 2001, entré en vigueur le 27 octobre 2002, était conclu pour une durée de trois ans, conviennent d'examiner les conditions d'exercice du dialogue social en vue de compléter l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » des conventions collectives ouvriers/etam et cadres.

#### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises qui entrent dans le champ :

- de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979.
- de la Convention Collective Nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

#### **PRÉAMBULE**

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel est défini au titre II de la convention collective Ouvriers/ETAM et au titre II de la convention collective des cadres qui en fixent les règles et les moyens.

Les parties signataires déclarent qu'au-delà de ce texte, le dialogue social est indispensable.

Les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et les représentants élus du personnel doivent pouvoir assurer leur mission au sein de leur entreprise ou de leur établissement en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Par le présent accord les parties signataires entendent :

- confirmer le rôle des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la négociation collective.
- rendre conciliables l'activité professionnelle et l'exercice de mandats représentatifs.
- améliorer les moyens prévus par le Code du Travail, nécessaires à l'exercice de leur mission.

#### **Article 1 - Conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs**

Les entreprises prendront en compte les activités syndicales et/ou des activités de représentants du personnel dans l'organisation du travail afin que ces derniers puissent exercer pleinement leurs différentes missions.

## **Article 2 - Egalité de traitement**

Une fois par an, les représentants du personnel élus et les salariés exerçant une activité syndicale pourront demander une analyse de l'évolution de leur rémunération par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires. Ces comparaisons seront effectuées sur une période de trois ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations individuelles et collectives.

Les entreprises seront tenues de tirer les conséquences de ces analyses conformément à la loi.

## **Article 3 - Accès à la formation professionnelle continue**

Les entreprises devront tout mettre en œuvre pour maintenir aux salariés exerçant leurs mandats représentatifs un niveau de technicité et de professionnalisation.

Au cours de leurs mandats, ils devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation.

A l'issue de leurs activités syndicales ou de représentants du personnel, ces salariés pourront bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, leur réadaptation ou réorientation professionnelle.

## **Article 4 - Déroulement de carrière**

Le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale et / ou une activité de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou de tout autre évoqué précédemment, adapté à leur fonction spécifique, tous les deux ans, dans le cadre des articles 6 "Information et orientation" de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie et 4 du préambule de l'avenant n° 26 portant sur la classification des emplois des o/etam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ou de représentant du personnel pour le déroulement de carrière.

Ils devront notamment s'assurer que l'évolution de la situation individuelle des salariés concernés ne présente pas d'anomalie par rapport aux règles et principes appliqués aux autres salariés de l'entreprise.

## **Article 5 - Relations contractuelles de branche**

### 5.1 Réunion paritaire annuelle de branche

Les salariés participants bénéficient d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

### 5.2 Négociations paritaires

Les salariés participants bénéficient, pour chaque thème de négociation, d'un temps de préparation de 8 heures auquel s'ajoute, pour chaque réunion tenue dans le cadre du thème considéré d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

### 5.3 Groupes de travail paritaires

Chaque délégation syndicale est composée d'un représentant et éventuellement d'un second si le thème à traiter le rend nécessaire.

### 5.4 Réunions de la CPNE

La composition de la représentation syndicale aux réunions de la CPNE est fixée au paragraphe II : "Composition" de l'accord sur la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 21 mai 1996.

### 5.5 Temps passé et frais engagés

Les réunions et le cas échéant les temps de préparation sus mentionnés seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur.

## **Article 6 - Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale**

Les parties signataires reconnaissent que l'exercice des responsabilités syndicales et / ou de représentant du personnel désigné par l'organisation syndicale au titre d'une négociation collective entraîne le cas échéant une formation adaptée au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale.

A la demande de salariés, représentant des organisations syndicales ou du personnel, des formations au dialogue social pourront être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise.

## **Article 7 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8 - Dérogations**

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger au présent accord qui revêt un caractère impératif, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

## **Article 9 - Révision**

En application de l'article L.132.7 du code du travail, les parties signataires ont prévu les modalités suivantes de révision du présent accord.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus- indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues,

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### **Article 10 - Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé selon les modalités prévues à l'article L 132. 8 du code du travail.

#### **Article 11 - Formalités**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en vue de son extension.

## ANNEXE 9

# ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DES EQUIPEMENTS THERMIQUES

### PREAMBULE

Les signataires du présent accord :

. **soulignent** l'importance qu'ils attachent à la promotion de la formation professionnelle, considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés et rappellent à cet égard l'accord de branche du 25 novembre 2004 et son avenant du 21 septembre 2005 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche.

. **considèrent** que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée.

. **estiment** que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent des qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière.

. **soulignent** également que la mise en place de certificats de qualification professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi.

. **rappellent** également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective o/etam des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'Education Nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

### **Article 1 – Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives o/etam et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

### **Article 2 – Définition des certificats de qualification professionnelle (CQP)**

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle selon les conditions que la CPNE de la branche détermine et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, notamment par le recours à la validation des acquis de l'expérience, ou tout dispositif de formation existant.

### **Article 3 – Conditions d'obtention d'un CQP**

La qualification professionnelle peut s'obtenir :

- . par des actions de formation,
- . par la validation des acquis de l'expérience (VAE),

dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

### **Article 4 – Public éligible au CQP et voies d'accès**

Le CQP est accessible aux salariés des entreprises de la branche, aux demandeurs d'emploi en vue de réinsertion, aux salariés des entreprises d'autres branches professionnelles en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnel désignée par la CPNE, au moyen de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et contrats de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience, ou de tout autre dispositif qui permettrait un tel accès.

### **Article 5 – Saisine et rôle de la CPNE en vue de la création de CQP**

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP,

Elle fixe les conditions de mise en œuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.

Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en œuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux.

Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP.

Les décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

### **Article 6 – Procédure de création et de mise en œuvre des CQP**

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité "équipements thermiques" (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.

Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :

. établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie "activités" dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective o / etam des équipements thermiques et, pour la partie "compétences", sur le répertoire des critères classants de ce même avenant;

. élabore le cahier des charges de ce CQP (définition de la qualification, pré-requis nécessaires, référentiel de formation et durée de celle-ci, pièces à fournir pour la délivrance);

. contrôle le suivi de la formation et son évaluation (programme pédagogique) et dépose la demande en vue de l'inscription du CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Conformément au premier alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, en fonction des compétences définies au référentiel d'activité du CQP considéré, la CPNE détermine, par référence au répertoire des critères classants, le niveau (1 à 9) auquel les compétences requises pour l'attribution de ce CQP correspondent

#### **Article 7 – Validation des acquis de l'expérience.**

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la Branche sont en droit de faire valider les acquis de leur expérience, complétés le cas échéant de parcours individualisés de formation, en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, délivré dans le cadre du présent accord et figurant sur la liste établie par la CPNE, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335- 6 du code de l'éducation.

Les modalités de mise en œuvre de la VAE sont validées par la CPNE, sur proposition du groupe de travail constitué selon les modalités définies à l'article 5.

#### **Article 8 – Jury paritaire de délivrance des CQP**

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant à la majorité et d'un représentant de l'organisme de formation en charge du CQP considéré avec voix consultative, ainsi que le cas échéant, du tuteur du candidat avec voix consultative, composé de la manière suivante :

- . deux personnes désignées par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre.
- . deux personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre.
- . le président de la CPNE ou de son représentant sans voix délibérative.

Le jury doit recevoir le candidat et l'attribution du CQP s'accompagnera de la remise d'un document, attestant du succès du candidat. Le modèle type de ce document figure en annexe au présent accord.

La FG3E sera chargée de l'organisation des réunions du jury - lesquelles pourront au besoin être organisées en province - les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.

La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

#### **Article 9 – Reconnaissance des CQP**

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sera l'occasion de faire le point avec ce salarié sur ses attentes.

Tout titulaire d'un CQP se verra attribuer le niveau dans la classification des emplois auquel ce CQP correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en œuvre.

### **Article 10 – Information**

La CPNE sera informée de tout démarrage d'un cycle de formation dans le cadre d'un CQP de la branche professionnelle.

### **Article 11 – Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 12 - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer, par lettre recommandée, toutes les autres parties signataires.

### **Article 13 – Notification de l'accord**

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

### **Article 14 – Dépôt**

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2006, en vue de l'extension.

### **Article 15 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date du dépôt.

Exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

## **Certificat de qualification professionnelle**

La commission paritaire nationale  
de l'emploi et de la formation professionnelle

par décision du .....

Délivre le certificat de :

.....n°.....

à.....

Le Président de la CPNE

Le Titulaire du CQP



**ANNEXE 10**  
**ACCORD DE BRANCHE PORTANT**  
**SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**TOUT AU LONG DE LA VIE**  
**en date du 8 décembre 2010**  
**incluant l'avenant n° 1 en date du 20 décembre 2011**

**CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des Cadres, Ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

**PRÉAMBULE**

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 et Loi n° 2004-391 du 04 mai 2004 et depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009), sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 Novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences),
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation),

- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF,
- De préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage,
- De favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.
- Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

### **TITRE I : CHOIX DE L'OPCA**

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

- Un versement d'au moins 0,50% des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus,
- Un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés

à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (articles R. 6331-2, R. 6331- 9, L 6331- 14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4% des rémunérations de l'année de référence (articles L. 6331-1, L.6331-2, L. 6331-3, R.6331-2 du code du travail).

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

## **TITRE II : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

### **Article 1<sup>er</sup> : Objectifs et missions de l'Observatoire**

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la Branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'Observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

### **Article 2 : Fonctionnement, structure et organisation de l'Observatoire**

L'Observatoire de Métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'Observatoire seront transmis, ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira- aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

### **Article 3 : Dispositions financières**

Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail.

### **TITRE III : LA FORMATION EN ALTERNANCE, UNE PRIORITE POUR LA BRANCHE**

#### **Article 4 : L'apprentissage**

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances.
- aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des o/etam, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

#### **Article 5 : Dispositions financières relatives à l'apprentissage**

Conformément à l'article L. 6332- 16 du Code du travail, les fonds collectés par-OPCALIA seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- La CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la Branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- Au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- La partie des fonds transférée au CFA sera versée par OPCALIA avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année ;
- Chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte-rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par OPCALIA.

Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

#### **Article 6 : Le contrat de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle Emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L.6325-1 du code du travail, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 50% de ladite durée.

(Articles L.6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La prise en charge des actions de formation par OPCALIA se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 euros à ce jour ou lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail sur la base de 15 euros par heure (article D 6332-87 du code du travail) Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-delà de cette somme en application de l'article précité en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 30% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation

- Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 80% du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70% et 85% du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés 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 au moins égale à 85% de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (article L.6325-6 du code du travail).

## **TITRE IV : MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Article 7 : Information et orientation**

#### Entretien professionnel :

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

#### Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

### **Article 8 : Actions de formation**

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux,
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir,
- encouragera fortement et assurera la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation, ...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

## **Article 9 : Le développement du tutorat**

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de un à trois salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 5% des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

## **Article 10 : La période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (article L. 6324-1 du code du travail) en activité. À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L.6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

L'article L. 6324-7 du code du travail prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié

dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 6323-1 soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf dérogation accordée par la CPNE ne pouvant conduire à une durée inférieure à 42 heures. Cette dérogation ne peut concerner les formations obligatoires liées à la sécurité.

Conformément à l'article L 6324-2 du Code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée :
  - dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;ou
  - ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;ou
  - qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail (notamment les travailleurs handicapés).
- Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat mentionné à l'article L.5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion)

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'Accord National Interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire D'OPCALIA

Jusqu'à 20% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

## **Article 11 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Les règles générales relatives au DIF

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant six ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et l'employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (article L.6323-12 du code du travail) l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9.15 € multiplié par le nombre d'heures acquises ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation.

- Portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail

La portabilité du DIF est règlementée :

- pendant la rupture du contrat de travail par les articles L.6323-17, L.6323-18, L.6323-19, L.6323-21 du code du travail,
- pendant la période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur par l'article L.6323-18 du code du travail,
- en cas de départ à la retraite par l'article L.6323-20 du code du travail,
- en cas de rupture conventionnelle par l'article L.6323-18 du code du travail,

- en cas de licenciement économique par l'article L.1233-66 du code du travail.

Jusqu'à 15% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF.

### **Article 12 : Gestion des fonds**

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF - période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - Observatoire des Métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

### **Article 13 : Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle**

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

### **Article 14 : Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises**

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

## **TITRE V : LE ROLE DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE**

### **Article 15 : Rôle de la CPNE**

Le rôle de la CPNE est défini au titre III - RÔLE 1) Emploi, 2) Formation de l'accord de branche en date du 21 mai 1996

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des Métiers qu'elle missionne,

- Elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation,
- Elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers,
- Elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre,
- Elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA
- Elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- Elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- Elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- Elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans.
- Elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.
- Elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (article 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

## **TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 16 : Application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

### **Bilan d'application**

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

**Article 17 : Adhésion, révision et dénonciation**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

**Article 18 : Formalités de dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

## ANNEXE 11

# ACCORD DE BRANCHE DU 30 MARS 2011 PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### PRÉAMBULE

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et des hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- De la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes normatifs.
- De l'article 23 de la Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2004.
- De l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.
- De l'article 4 "Egalité professionnelle" de l'accord "ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise" et de l'accord "cadres" du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

Ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

- Ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle.

- Ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques.
- Ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus.
- Ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé, sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux.  
Il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### **Article 2 : Recrutement**

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes, et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes / hommes

équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprises.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et, plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

### **Article 3 : Orientation professionnelle et mixité des métiers**

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des "Correspondants Régionaux Formation" de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

### **Article 4 : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salariés(es) qui en feraient la demande, En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressés est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le Code du travail.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

## **Article 5 : Parentalité**

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

A cet égard les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salariés(es), en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour de congé au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel sont, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et O/ETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des trois premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an.

## **Article 6 : Rémunération**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard ils rappellent :

- les articles 23-1 et 23-2 de la convention collective O/ETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 (conciliation et arbitrage) des conventions précitées ;
- les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel O/ETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

### **Article 7 : Evolution de carrière**

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

### **Article 8 : Formation professionnelle**

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

### **Article 9 : Dispositions de suivi de l'accord**

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre l'employeur fournira aux CE ou à défaut aux délégués du personnel et s'il existe au CCE une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

### **Article 10 : Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

### **Article 11 : Application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

### **Article 12 : Adhésion, révision et dénonciation**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 13 : Notification**

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

### **Article 14 : Formalités de dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès

de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.



## ANNEXE 12

# AVENANT DU 10 AVRIL 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

### **PREAMBULE**

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de leur accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et de son avenant du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils entendaient donner à la formation en alternance ont constaté, à cet égard, une évolution progressive des besoins de financement exprimés par les entreprises de la branche.

C'est pour répondre à cette évolution que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

### **ARTICLE I : DISPOSITIONS MODIFIEES DE L'ACCORD DU 8 DECEMBRE 2010 :**

Les paragraphes des articles ci-dessous :

#### **Article 5 : Dispositions financières relatives à l'apprentissage**

*« Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes : »*

#### **Article 6 : Le contrat de professionnalisation**

*« Jusqu'à 30% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation. »*

#### **Article 9 : Le développement du tutorat**

*« Jusqu'à 5% des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale »*

#### **Article 10 : La période de professionnalisation**

*« Jusqu'à 20% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation. »*

#### **Article 11 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

*« Jusqu'à 15% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF. »*

Et l'article 12 relatif à la Gestion des fonds

Sont remplacés par le nouvel article 12 ci-dessous :

## **Article 12 : Gestion des fonds**

*« Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.*

*Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :*

- a) *25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;*
- b) *50 % sont alloués au financement :*
  - *des contrats de professionnalisation,*
  - *des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,**de la portabilité du DIF ;*
- c) *4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;*
- d) *15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b) ci-dessus ;*
- e) *6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.*

*La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF-période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - Observatoire des Métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.*

*Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »*

## **ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT**

Le présent avenant entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

## **ARTICLE 3 : DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2261-24 et suivants du Code du travail.

## ANNEXE 13

# ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À LA VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

## PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord :

- rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « *Droit syndical et liberté d'opinion* » et 7 « *Délégués du personnel et Comités d'entreprise* », de la convention collective rappelée ci-dessus ainsi que de « *l'accord sur le Dialogue Social* » conclu le 18 mai 2006.
- réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective précitée.
- soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise.
- rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail.
- soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (article L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L.1233-21.
- rappellent également que l'article L.2232-21 du Code du travail stipule notamment que la Commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés.
- constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit :

### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective des Cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### **ARTICLE 2 : ROLE DE LA COMMISSION**

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés en application de l'article L. 2232-21 du Code du travail et suivants peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du Code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

### **ARTICLE 3 : COMPOSITION DE LA COMMISSION**

La Commission paritaire nationale, présidée par le Président de la Commission sociale de FEDENE ou par son représentant est composée :

- d'un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée parmi les deux représentants désignés par chacune d'elles.
- d'un nombre au plus égal de représentants de FEDENE.

Si un membre 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 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION**

Le secrétariat de la Commission est situé au siège de FEDENE et assuré par elle.

Les noms et coordonnées des membres de la Commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

### **ARTICLE 5 : INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS LA BRANCHE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales représentatives au plan national citées en annexe dans un délai de quinze jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

### **ARTICLE 6 : SAISINE DE LA COMMISSION**

La saisine de la Commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la Commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :

Une copie de la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.

Une copie de l'accusé de réception de la lettre d'information préalable.

Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L.1111-2 du Code du travail.

Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.

Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

### **ARTICLE 7 : CONVOCATION DE LA COMMISSION**

Dès lors que le dossier est complet, le secrétariat de la Commission adresse aux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée et à leur Fédération nationale :

- au plus tôt une lettre indiquant la date fixée pour la tenue de la Commission
- au moins trois semaines calendaires avant cette date le dossier complet tel que défini à l'article 6.

### **ARTICLE 8 : TEMPS PASSE ET REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGÉS**

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée.

Ce temps de préparation, le temps passé à la Commission ainsi que le temps de transport pour se rendre à la Commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la Commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

### **ARTICLE 9 : EXAMEN, DELAI ET DECISION**

Conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail la Commission paritaire de branche se prononce à l'issue de la réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés.

Toutefois, si les membres le jugeaient nécessaire, la Commission tendrait une seconde réunion.

En tout état de cause, la décision doit intervenir dans le délai de quatre mois qui suit la réception du dossier complet au secrétariat de la Commission.

A défaut de décision dans le délai de quatre mois qui suit la transmission de l'accord à la Commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est réputé validé.

Pour chaque accord qui lui est présenté, la Commission rend, conformément aux dispositions légales une décision motivée :

- de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord.
- de non validation dans le cas contraire.

La validation est acquise dès lors que la FEDENE d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, ont émis un avis favorable de validation.

En ce qui concerne la FEDENE, l'avis favorable sera rendu à la majorité de ses membres.

En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives, l'avis sera rendu conformément aux dispositions de l'article L.2232.6 du Code du travail.

### **ARTICLE 10 : NOTIFICATION**

La décision prise par la Commission est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie qui a saisi la Commission et par lettre simple aux membres de la Commission dans un délai de quinze jours calendaires à partir de la date de la réunion.

Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

**ARTICLE 11 : ADHESIONS ULTERIEURES AU PRESENT ACCORD**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le Code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

**ARTICLE 12 : DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2261-24 et suivants du Code du travail.

**ARTICLE 13 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

## ANNEXE 14

# ACCORD DE BRANCHE DU 22 SEPTEMBRE 2015 PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### **PREAMBULE**

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14/02/2013 et la loi du 05/03/2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

- Ces réformes qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel ...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.
- Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.
- Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle, que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :
  - De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers les dispositifs tels que la Validation des Acquisitions de l'Expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le Certificat de Qualification Professionnelle...
  - De favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants),
  - De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du Compte Personnel de Formation, Congé Individuel de Formation),
  - De préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance
  - D'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
  - De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation,
  - De considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

- La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques, climatiques. Pour ce faire l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des Cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### **ARTICLE 2 : CHOIX DE L'OPCA**

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L.6331-1 du Code du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

### **ARTICLE 3 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

L'observatoire des métiers créé au niveau de la Branche Professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'Observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la Branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- Disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- Suivre et anticiper les évolutions démographiques qualitatives et quantitatives, des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- Identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- A la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- Conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'Observatoire pourra s'appuyer sur les Observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet, à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

## **LA FORMATION EN ALTERNANCE UNE PRIORITE POUR LA BRANCHE**

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi et, aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

### **ARTICLE 4 : L'APPRENTISSAGE**

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- Aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances.
- Aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.
- La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

### **ARTICLE 5 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle, aux demandeurs d'emplois, reconnue ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L.5134-19 du code du travail (contrat unique d'insertion)

Conformément à l'article L.6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieur à 150 heures.\_\_(Article L.6325-12, L.6325-13, L.6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article [D. 6325-9 du Code du Travail](#), assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de ce forfait.

## **ARTICLE 6 : REMUNERATION DES TITULAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

65% du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans

80% du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70% et 85% du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85% de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (article L.6325-6 du Code du travail).

## **ARTICLE 7 : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION**

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (article L.6324-1 du Code du travail).

A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- L'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou d'un CQPI Certificat de Qualification Professionnelle Interprofessionnelle,
- L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle
- L'obtention d'une qualification reconnue par la branche
- L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret
- L'accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l'inventaire établi par la CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours
2. Une phase de réalisation des actions de formation
3. Une phase de certification des parcours de formation

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques
- des contraintes environnementales
- des évolutions des métiers
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).
- de l'obtention d'une reconnaissance du travailleur handicapé
- d'une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur
- d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaire.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les Acquis de l'Expérience (VAE)
- aux actions financées dans la cadre de l'abondement au Compte Personnel de Formation (CPF) prévue à l'article L. 6324-1 du Code du travail.
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCPC Commission Nationale de la Certification Professionnelle et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelles.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

## **ARTICLE 8 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Dans les conditions déterminées aux articles L.6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le Compte Personnel de Formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des Dépôts et consignment, dans le cadre des dispositions des articles L.6323-8 du Code du travail.

### **ARTICLE 9 : FORMATIONS ELIGIBLES :**

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
  
- Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la branche par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :
- les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF, au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

### **ARTICLE 10 : FINANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1. les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
2. les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
3. les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le Compte Personnel de Formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

## **ARTICLE 11 : LE TUTORAT**

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur – choisi sur la base du volontariat – ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer 2 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise parmi les volontaires.

## **MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **INFORMATION ET ORIENTATION**

#### **ARTICLE 12 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'article L.6315-1, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au

cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ; ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, existants dans l'entreprise essentiels à l'activité professionnelle.

### **ARTICLE 13 : LE PASSEPORT FORMATION**

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise,
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue,
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

### **ARTICLE 14 : INFORMATION SUR LES METIERS DE LA BRANCHE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES METIERS**

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la Branche et les ministères chargés de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec pôle emploi, les missions locales, de l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelle.

### **ARTICLE 15 : GESTION DES FONDS**

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge la gestion et le suivi du budget de la professionnalisation.

### **ARTICLE 16 : EGALITE (EQUITE) ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

### **ARTICLE 17 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaires d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

### **ARTICLE 18 : LE ROLE DE LA CPNEFP**

#### **Rôle de la CPNEFP**

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III – Rôle 1) emploi, 2) Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- La CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne,
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation,
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers,
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en œuvre,
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA,
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation,
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les trois ans,
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche,
- elle assure le suivi de l'accord
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnelles.

Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

### **ARTICLE 19 : BILAN D'APPLICATION**

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application.

## **ARTICLE 20**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **ARTICLE 21**

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

## **ARTICLE 22**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

## **ARTICLE 23**

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

## **ARTICLE 24**

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005 en vue d'extension.

**ANNEXE 15**  
**ACCORD DU 23 MARS 2018**  
**RELATIF À LA**  
**COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE**  
**NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION**

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation pour chacune des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (**IDCC<sup>1</sup> n° 1256**).

**Article 1 – Missions de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

A cet égard, elle :

- négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L.2241-1 du Code du travail ;
- interprète les dispositions de la convention ou d'un accord collectif de branche lorsqu'elle est saisie ;
- assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L.2232-9 du Code du travail ;
- indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L.2253-2 du Code du travail ;
- rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

- \_\_\_\_\_  
- <sup>1</sup> IDCC : Identifiant de la Convention Collective

## **Article 2 - Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives **dans la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC<sup>2</sup> n° 1256)**.

## **Article 3 - Dispositions au titre de sa mission de négociation**

### **3-1 Composition**

La commission est composée de :

- 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (Cf. infra article 3.2.3 § 2).

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

### **3-2 Fonctionnement**

#### **3-2-1. Calendrier prévisionnel**

En fin d'année, la commission définit paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L.2241-1 à L2241-19 du Code du travail ;
- l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la Commission se réunit au minimum 6 fois par an.

#### **3-2-2. Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

- \_\_\_\_\_  
- <sup>2</sup> IDCC : Identifiant de la Convention Collective

### **3-2-3. Délais de convocation**

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

### **3-2-4. Suivi des réunions**

A l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

### **3-2-5. Rapport annuel d'activité**

Conformément à la Loi, la Commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L.2232-9 du Code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la commission et les observations spécifiques des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPNI leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la branche.

### **3-2-6. Temps passé aux réunions et frais engagés**

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergements afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

## **Article 4 - Dispositions au titre de sa mission d'Interprétation**

### **4-1 Composition**

La commission est composée de :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collègue employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collègue employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (Cf. infra article 4.2.1 § 3).

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

## **4-2. Fonctionnement**

### **4-2-1. Saisine**

La commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

### **4-2-2. Délai de convocation**

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la Commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

### **4-2-3. Relevé de décisions**

A l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

### **4-2-4. Temps passé aux réunions et frais engagés**

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférent des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

## **Article 5 – Effet de l'accord**

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 et à l'article 3-4 de la convention collective **nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation** relatifs respectivement à la conciliation, à l'arbitrage et à l'interprétation de la convention collective.

## **Article 6 – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 7 - Durée de l'accord**

Le présent accord est annexé à la convention collective **nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC n°1256)**.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 8 - Bilan de l'accord**

L'accord donnera lieu à un bilan tous les deux ans.

### **Article 9 - Révision**

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

### **Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

### **Article 11 - Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2261-24 et suivants du Code du travail.



## ANNEXE 16

# ACCORD DU 6 JUILLET 2018 RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

### Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### Article 2 : Valeur du point

La valeur du point est portée à 37,29 € au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### Article 3 : Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	27 520 €
68	31 189 €
75	34 400 €
80	36 693 €
90	41 280 €
95	43 573 €
105	48 160 €
115	52 747 €
120	55 040 €
140	64 213 €
160	73 387 €
180	82 560 €

### Article 4 : Egalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

### **Article 5 : Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 6 : Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7 : Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### **Article 8 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2261-24 et suivants du Code du travail.

## ANNEXE 17

# ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018 RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

## PRÉAMBULE

La Branche des équipements thermiques se caractérise par une diversité d'activités.

Parmi celles-ci, des chantiers ou des opérations nécessitent de recourir à des compétences dédiées exclusivement à des projets bien spécifiques dont la durée n'est pas précisément déterminable à son origine.

Pour apporter une réponse adaptée à ces besoins et à leurs spécificités, la Branche met en place le contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L.1223-8 du Code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social.

Les parties constatent que ce contrat peut apporter une réponse à une problématique de compétitivité, aux besoins de souplesse et d'emploi au sein des entreprises de la Branche tout en offrant des garanties détaillées ci-dessous.

Elles rappellent toutefois que le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée du chantier ou de l'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

## Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la **convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC<sup>3</sup> n° 1256)<sup>4</sup>**.

## Article 1 : Entreprises et salariés concernés

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération avec les Cadres. Le contrat de chantier ou d'opération est adapté à des projets conséquents, c'est à dire d'une certaine importance en termes de durée, de compétences, de références, et dans le cadre des grandes familles d'activités suivantes : fonctions support (communication, administratif, dossiers de certifications), travaux, développement de projets, informatique, qualité, sécurité, environnement (certifications).

### 1.1 Projets, chantiers et opérations concernés :

Les projets informatiques, numériques, digitaux (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO), informatique industrielle, Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) et aux fonctions support associées

- Les réponses à appel d'offres dans le cadre d'équipes de développement et aux fonctions support associées ;
- Les travaux dans le cadre de contrats importants de types DSP (délégation de services publics) et aux fonctions support associées ;

---

<sup>3</sup> IDCC : Identifiant de la Convention Collective

- Les 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 aux fonctions support associées ;
- L'installation de chauffage avec travaux neufs ;
- La construction d'unité de valorisation énergétique des déchets (usine d'incinération, méthaniseur) ;
- La certification de systèmes de management : environnement, assurance qualité, énergie nécessitant notamment un renforcement de l'effectif existant

## **Article 2 : Effectif maximum de salariés en contrat de chantier ou d'opération**

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats d'opération en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise arrondi à l'unité supérieur.

## **Article 3 : Définition de chantier ou de l'opération**

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de cette opération.

La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

## **Article 4 : Conclusion du contrat de chantier ou d'opération**

Le contrat de travail de chantier ou d'opération est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de chantier ou d'opération, outre la rémunération, comporte les mentions spécifiques suivantes :

- 1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- 2° La description et la localisation du chantier ou de l'opération objet du contrat ;
- 3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou d'opération objet du contrat ;
- 4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 10 mois ;
- 5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ci-dessous ;
- 6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord ;
- 7° A titre indicatif, l'échéance du chantier ou de l'opération pour donner de la visibilité au salarié.
- 8° Les accords de l'entreprise s'appliquent au CDI de chantier ou d'opération dans les conditions fixées par ces accords ;

## **Article 5 : Période d'essai**

La durée de la période d'essai du contrat de chantier ou d'opération correspond à celle prévue par les dispositions de la convention collective pour le contrat à durée indéterminée.

## **Article 6 : Rémunération**

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable à son niveau de classification conventionnel majorée de 10%.

## **Article 7 : Garanties en termes de formation**

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement de compétences de l'entreprise.

## **Article 8 : Modalité de rupture en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération**

Conformément à l'article L.1236-8 du Code du travail, la rupture qui intervient en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L.1236-8 du Code du travail (entretien préalable ...)

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement dont l'assiette est calculée selon les règles de la convention collective.

L'indemnité spéciale de licenciement est calculée selon les règles de la convention collective et doit être au moins égale à 40% de mois par année d'ancienneté et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à un an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L.1234-9 du Code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la Branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

## **Article 9 : Modalités de rupture en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération**

La rupture qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse.

La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

La rupture n'est pas soumise aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L.1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 40% de mois par année d'ancienneté, majorée de 10% et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à un an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la Branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

## **Article 10 Modalités de rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération**

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 du présent accord dans les conditions prévues par :

- les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

## **Article 11 : Information des institutions représentatives du personnel**

L'employeur informera :

- mensuellement le CSE des entrées et des sorties, ainsi que les transformations en CDI, de CDI de chantier ou d'opération ;
- et annuellement le CSE « central » s'il existe, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

L'employeur inclura, dans les informations transmises, celles relatives au nombre de contrat de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise.

Le rapport annuel de Branche comportera des informations sur les CDI de chantier ou d'opération (nombre, activités, projet (Cf 1.1), chantier ou opération concernée, durée minimale, entrées et sorties, niveau de classification des salariés, causes de rupture, transformations éventuelles).

## **Article 12 : Dispositions finales**

### **Article 12-1 : Durée**

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC<sup>5</sup> n°1256).

- \_\_\_\_\_  
- <sup>5</sup> IDCC : Identifiant de la Convention Collective

Cet accord étant un dispositif nouveau, les parties conviennent qu'il est expérimental. Il est conclu pour une durée de 3 ans à partir de la date visée à l'article 12-3 du présent accord.

Les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée

Les parties prévoient d'organiser au terme de l'accord expérimental :

- un retour d'expérience ;
- et sur la base des besoins, de l'adapter, le cas échéant.

### **Article 12-2 : Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

### **Article 12-3 : Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 12-4 : Entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 12-5 : Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.



## ANNEXE 18

# ACCORD DU 5 JUILLET 2019 RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

### Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### Article 2 : Valeur du point

La valeur du point est portée à 37,96 € au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### Article 3 : Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	28 014 €
68	31 750 €
75	35 018 €
80	37 353 €
90	42 022 €
95	44 356 €
105	49 025 €
115	53 694 €
120	56 029 €
140	65 367 €
160	74 705 €
180	84 043 €

## **Article 4 : Egalité Professionnelle**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

## **Article 5 : Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 6 : Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 : Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## **Article 8 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2261-24 et suivants du Code du travail.

