

Aéraulique, thermique et frigorifique (matériel) installation, entretien, réparation et dépannage

BROCHURE JO 3023

IDCC 1412

Convention collective nationale du 21 janvier 1986

[Étendue par arrêté du 3 août 1987, JO 12 août 1987]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Planète verte(Adhésion par lettre du 14 février 2008) ;

UNICPRO(adhésion par lettre du 31 août 2011).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;

Fédération CGT - FO de la métallurgie ;

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ;

Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

Fédération des industries métallurgiques, minières et connexes (CSL)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Application de la convention collective

Article 1.1 Objet

La présente convention, conclue conformément au titre III du livre I^{er} du code du travail, règle les rapports entre les chefs d'entreprise, dont l'activité est délimitée à l'article 1.2 ci-dessous, et les salariés de toutes catégories (ouvriers, employés, techniciens, personnel de maîtrise et cadres).

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

La convention collective s'applique également aux salariés dont les spécialités professionnelles ne ressortissent pas directement des activités telles que fixées à l'article 1.2, sous réserve des dispositions légales particulières relatives au travail des femmes et des jeunes.

Article 1.2 Champ d'application professionnel

(Modifié par avenant n° 17 du 28 juin 1995, non étendu)

Le champ d'application de la convention vise, pour l'ensemble du territoire national, l'activité principale « installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, etc., de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes » de la classe 24, groupe 24.03, de la nomenclature d'activités et de produits, telle qu'elle résulte du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

Le premier alinéa ci-dessus est modifié comme suit, par avenant n° 17 du 28 juin 1995, non étendu :

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

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

Ils pourront cependant opter pour l'application de la présente convention nationale après accord avec les représen-

tants des organisations syndicales signataires de cette convention nationale.

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

Article 1.3 **Durée - Dénonciation - Révision**

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

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

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

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

Article 1.4 **Avantages acquis**

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

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

Article 1.5 **Interprétation de la convention**

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

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

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

Article 1.6 **Commissions paritaires**

(*Voir aussi annexe Frais de déplacement*)

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

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

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

Article 1.7 **Conciliation**

Les différends individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire professionnelle de conciliation composée de représentants patronaux et d'un nombre égal de représentants salariés, désignés par les organisations signataires.

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

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

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

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

Article 1.8 Dispositions diverses

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

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

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues et intéressant les signataires pourront faire l'objet d'avenants, dans les conditions prévues pour les révisions à l'article 1.3.

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

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

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout chef d'entreprise qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra sa notification à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et sera signifiée aux parties signataires.

Article 1.9 Information du personnel

Conformément aux articles L. 135-7, L. 135-8, R. 135-1, le chef d'entreprise procurera un exemplaire de la présente convention au comité d'entreprise, aux représentants du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux, de même que tous avenants. Un avis indiquant l'extension de ladite convention, et de ses avenants, doit être affiché dans les lieux de travail et d'embauche ; un exemplaire de la convention collective y est tenu à la disposition du personnel.

Article 1.10 Extension

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

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

Article 2.1 Liberté d'opinion

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

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

Article 2.2 Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

Article 2.3 Droit syndical

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

Article 2.4 Réunions syndicales

Des autorisations d'absence pourront aussi être accordées, après préavis de trois jours au moins, dans la limite de six jours par an, pour participer à des réunions syndicales d'information professionnelle ou à des congrès syndicaux.

Les salariés bénéficieront des modalités prévues à l'article 2.2.

Article 2.5 Délégués du personnel

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

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

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

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. *De son côté, le chef d'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.*

Article 2.6 Comité d'entreprise

Dans les entreprises qui y sont assujetties par la loi, il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

Article 2.7 Préparation des élections

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.8 Droit d'expression des salariés

(Ajouté par avenant n° 1 du 21 janvier 1986, étendu par arrêté du 3 août 1987, JO 12 août 1987)

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et

l'organisation de leur travail ; cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise (art. L. 461-1 à 5 du code du travail).

Chapitre III

Contrat de travail - Conditions d'exécution salaires et appointements

Article 3.1

Embauchage

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

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

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

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

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

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

Article 3.2

Essai

Mod. par Avenant n° 53, 7 févr. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

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

- 1 mois pour les niveaux 1 et 2
- 2 mois pour les salariés de niveau 3 et 4
- 3 mois pour les salariés de niveau 5
- 4 mois pour les salariés de niveau 6 et 7

Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas :

- 1 mois pour les niveaux 1 ou 2
- 2 mois pour les niveaux 3, 4, 6
- 3 mois pour le niveau 5
- 4 mois pour le niveau 7

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

Le présent article est en corrélation avec l'article X-1 s'agissant des cadres.

Article 3.3

Emplois

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

Article 3.4

Salaires

Les salaires minima correspondants font l'objet d'accords paritaires et sont fixés par avenant (voir "Salaires").

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

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

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

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

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

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

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

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

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

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

Article 3.5

Ancienneté

(Modifié par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

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

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

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant⁽¹⁾, les périodes de stage, d'intérim, de contrat à durée déterminée ou de contrat emploi-formation précédant immédiatement l'embauche seront prises en compte au titre de l'ancienneté.

(1) Il est fait référence à l'avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu, qui a rajouté les périodes de contrat à durée déterminée dans la prise en compte au titre de l'ancienneté.

Article 3.6

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 24, 16 juin 1999, étendu par arr. 17 nov. 1999, JO 23 nov.

Mod. par Avenant n° 73, 25 janv. 2024, étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

(Avenant n° 73, 25 janv. 2024, étendu) Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,50 € à compter du 1^{er} février 2024(*Phrase remplacée par Avenant n° 76, 16 janv. 2025, non étendu : «Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,80 € à compter du 1^{er} février 2025.»*). En cas de temps partiel, cette base est établie au prorata du temps de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté. Sur la base ainsi établie, la prime est égale à un pourcentage fixé à :

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

Article 3.7
Travail des jeunes

Conformément à l'article 1.1 de la présente convention, les conditions particulières de travail des jeunes sont soumises aux dispositions légales en vigueur. Il est expressément rappelé que les jeunes salariés sont sous surveillance médicale particulière.

Dans les cas le justifiant, les jeunes salariés bénéficieront des dispositions en vigueur relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Article 3.8
Abattements d'âge pour les jeunes salariés

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

- de seize à dix-sept ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé : 20 p. 100 du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 p. 100 ;
- de dix-sept à dix-huit ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé : 10 p. 100 du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 p. 100.

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

Article 3.9
Changement de fonctions

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

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

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant le fait du salarié, mais du chef

d'entreprise, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Article 3.10 **Modification de la situation personnelle du salarié**

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

Article 3.11 **Égalité de traitement entre salariés français et étrangers**

(Ajouté par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

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

Article 3.12 **Emplois des handicapés**

(Ajouté par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

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

Article 3.13 **Emploi de personnel temporaire**

(Ajouté par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

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

Article 3.14 **Clause de non concurrence**

Mod. par Avenant n° 61, 5 avr. 2016, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CEF-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

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

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

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

— La clause de non concurrence peut être proposée directement dans le contrat, ou ensuite par avenant, uniquement pour les salariés non cadres de niveaux IV et V. Dès lors, toute clause de non concurrence insérée dans les contrats des salariés classés aux niveaux I à III est réputée non valable.

La clause précise les actes de concurrence interdits après la fin du contrat de travail, en relation avec l'activité de l'entreprise et celle du salarié.

— La clause ne peut excéder une durée d'un an.

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

— La clause doit prévoir une contrepartie financière mensuelle dont bénéficiera l'ancien salarié, qui sera au minimum égale à 5/10^{ème} du salaire moyen des 3 derniers mois de présence. Cette contrepartie est portée au minimum à 6/10^{ème} de cette moyenne en cas de licenciement et tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, cela dans la limite de la durée de non concurrence.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non concurrence et par la même se dégager de l'obligation de verser la contrepartie financière sous réserve de prévenir le salarié de cette renonciation, par écrit, dans un délai de trente jours à compter de la date de présentation de la lettre recommandée de rupture ou de la date de remise

de la lettre de démission ou de la date de fin de contrat en cas de rupture conventionnelle et au plus tard à la date de départ effectif du salarié.

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

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

Chapitre IV **Durée du travail**

(*Voir aussi avenant n° 15 du 6 mai 1994 et accord "35 heures" du 16 juin 1999*)

Article 4.1 **Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 57, 7 févr. 2013, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC.

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

4.1.1 **Définition**

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

4.1.2 **Contingent annuel**

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

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

4.1.3 **Repos de remplacement**

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

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable.
- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de deux semaines.

Article 4.2 Service d'astreinte

Mod. par Avenant n° 74, 10 juill. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

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

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

L'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 15 % du taux horaire du coefficient 176 de la grille des classifications définies au chapitre XI, pour chaque heure d'astreinte sans pouvoir être inférieure à la valeur correspondant à 12 heures d'astreinte.

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

À compter de 55 ans, le salarié pourra solliciter un entretien avec l'employeur pour évoquer les possibilités d'aménagement éventuel du planning d'astreinte. Cette demande devra être réalisée 3 mois avant la date de la mise en œuvre de l'aménagement souhaité.

L'employeur devra recevoir le salarié dans les 2 mois suivant sa demande et apporter une réponse motivée écrite à l'issue des 3 mois suivant la demande du salarié. Les parties définiront d'un commun accord les conditions de mise en œuvre de l'aménagement envisagé.

En cas de refus de sa demande, le salarié pourra renouveler sa demande d'entretien tous les ans.

Article 4.3 Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

(Modifié et renuméroté article IV-3 par avenant n° 30 du 1^{er} juillet 2002 étendu par arrêté du 8 avril 2003, JO 19 avril 2003)

Lorsque les salariés sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour) par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 21 heures le soir et 6 heures le matin ; donnent lieu aux majorations légales éventuelles pour heures supplémentaires et à une majoration exceptionnelle s'élevant à 50 p. 100 du taux horaire de base ou à un repos de 50 % à prendre dans un délai raisonnable.

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

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

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

Article 4.4 Jours fériés

(Remplacé par avenant n° 24 du 16 juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999 et renuméroté article IV-4 par avenant n° 30 du 1^{er} juillet 2002 étendu par arrêté du 8 avril 2003, JO 19 avril 2003)

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

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

Article 4.5 Congés annuels

(Modifié par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995 et renuméroté

article IV-5 par avenant n° 30 du 1^{er} juillet 2002 étendu par arrêté du 8 avril 2003, JO 19 avril 2003)

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

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

a

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

b

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

c

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

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

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

d

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

e

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

f

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, d'instruction syndicale, de réunions syndicales, les périodes militaires obligatoires, la maladie et les accidents du travail dûment constatés, les congés de maternité, les permissions exceptionnelles de courte durée définies à l'article 4.7 accordées au cours de l'année, ainsi que celles prévues par les lois et règlements en vigueur, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul du droit aux congés annuels.

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

g

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

h

Si un des jours fériés convenus à l'article 4.5 tombe un jour ouvrable pendant la période du congé, le droit est prolongé d'autant et ce jour sera payé en plus du congé payé.

i

Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, c'est-à-dire vivant au foyer et âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à une journée si le congé légal n'excède pas six jours.

j

Des congés supplémentaires payés seront accordés aux salariés sur les bases suivantes :

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

Article 4.6
Congés payés spéciaux de courte durée

Mod. par Avenant n° 65, 12 déc. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 12 déc. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Snefcca.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC.

Les congés spéciaux rémunérés sont accordés, sur justifications, sans être imputables sur les congés annuels. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit. Autrement dit, il doit prendre son congé dans un délai raisonnable, devant faire l'objet d'un arrangement avec son employeur.

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement spécial	Durée du congé
Mariage du salarié	Cinq jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur cinq jours. Cette durée sera portée à cinq jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur cinq jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accolée à ladite période de congé de l'intéressé.
PACS d'un(e) salarié	Quatre jours ouvrables
Mariage d'un enfant	Un jour ouvrable
Décès du conjoint	Quatre jours ouvrables
Décès d'un enfant	Cinq jours ouvrables
Décès d'un descendant* (autre que l'enfant) ou d'un ascendant*, ainsi que des beaux-parents	Trois jours ouvrables
Décès d'un frère ou d'une sœur	Trois jours ouvrables
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	Deux jours ouvrables
Stage de présélection militaire	Jusqu'à concurrence de trois jours ouvrables
Congé pour la naissance d'un enfant	Trois jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. Ce congé peut être fractionné.
Congé pour l'adoption d'un enfant	Trois jours ouvrables pour l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Deux jours ouvrables

*Descendant : Personne qui descend directement d'une autre, soit au 1^{er} degré (enfant), soit à un degré plus éloigné (petit-enfant, arrière-petit-enfant, etc...).

*Ascendant : Personne dont on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands parents, etc...

Attention : Le terme «ascendant» à l'article susmentionné ne recouvre que les «ascendants en ligne directe». Donc, par exemple, le salarié ne pourra pas bénéficier de ce congé spécial suite au décès d'un oncle, d'une tante, etc...

Chapitre V

Déplacements

Article 5.1

Frais de déplacement

(Modifié par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

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

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

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

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

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

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

Article 5.2

Trajets⁽¹⁾

(I) Décision de la commission nationale paritaire d'interprétation du 23 mars 2004 (non étendu)

L'article V-2 alinéa 4 dispose que «le temps de trajet entre le domicile et un lieu d'intervention, et inversement, sans passage à l'entreprise, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, au-delà de 45 minutes par trajet, il est indemnisé sur la base du salaire horaire réel».

La question était posée de savoir si, au-delà des 45 minutes par trajet, le temps de trajet était indemnisé dans son intégralité, c'est à dire dès la première minute.

À l'issue des débats, la Commission d'Interprétation a rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'était pas du temps de travail effectif et que par conséquent, il n'était ni rémunéré, ni indemnisé et a décidé, pour éviter tout problème d'interprétation, que les 45 premières minutes constituaient une franchise non indemnisable.

Ainsi, le temps de trajet domicile-lieu d'intervention n'est indemnisé qu'à compter de la 46^e minute et n'est jamais considéré comme du temps de travail effectif.

(Remplacé avenant n° 24 du 16 juin 1999 étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999)

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

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

— Le temps de trajet entre deux lieux d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif,

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

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

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

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

Chapitre VI

Maladie — Accidents — Prévoyance

Article 6.1

Absences pour maladie ou accident

(Modifié par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

Toute absence doit être justifiée dans le délai de trois jours, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ce délai autorise le chef d'entreprise à prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas, pendant six mois, une cause de rupture. Après cette période, toute rupture éventuelle de contrat devra respecter les dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Le cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle est régi par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'après le délai fixé ci-dessus le chef d'entreprise sera dans l'obligation de remplacer définitivement un salarié absent pour maladie ou accident, il devra respecter la procédure légale de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

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

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

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

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

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

Article 6.2

Maintien de salaires

Mod. par Avenant n° 38, 27 mars 2006, étendu par arr. 11 déc. 2006, JO 22 déc.

Mod. par Avenant n° 6, 5 avr. 2017, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 5 avr. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CFTC ;

FCM FO.

1

(Avenant n° 6, 5 avr. 2017, étendu) - Principe général

On entend par maintien de salaire, le fait par l'employeur d'assurer le payement de la rémunération nette à payer du salarié pendant 45 jours à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail. Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie ou accident, qu'ils soient professionnels ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la double condition :

- que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au premier jour de l'absence (et non pendant l'absence),
- et que le salarié ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt, doit conduire ce dernier à verser au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler et définie comme suit :

- Le salaire de référence pris en compte est égal à la somme du salaire brut perçu au cours des 12 mois complets précédant la date de l'arrêt de travail et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges.
- En cas de période de référence incomplète, le maintien de salaire s'effectuera sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.»

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt ne doit jamais conduire ce dernier

à verser au salarié, et compte tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

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

Dès la remise par le salarié du bordereau de versement de ses indemnités journalières de la Sécurité Sociale, l'employeur régularisera le maintien de salaire pour la période du 4^{ème} au 45^{ème} jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera directement le maintien de salaire au salarié dès le premier jour d'arrêt et ce jusqu'au 45^{ème} jour d'arrêt.

Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1^{er} au 45^{ème} jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités journalières nettes de la Sécurité Sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de maintien de salaire effectuée par l'employeur sera réduite à due concurrence, soit diminuée de 50 % à compter du quatrième jour, si l'assuré est en état de récidive et sauf si ce dernier est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'une contestation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutirait à un versement complet des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément employeur sera régularisé.

2

Remboursement à l'employeur par l'organisme de prévoyance

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

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

3 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale
Ce remboursement à l'employeur est accordé à compter du 16^{ème} jour d'arrêt de travail continu indemnisé par l'employeur, quelle qu'en soit la cause. Il cesse dès que s'arrête cette même obligation de maintien de salaire par l'employeur, et au plus tard au 45^{ème} jour après la date de début de l'arrêt.

Article 6.3 Prévoyance

Mod. par Avenant n° 38, 27 mars 2006, étendu par arr. 11 déc. 2006, JO 22 déc.

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

- Incapacité temporaire/Maternité/Paternité/Adoption
- Invalidité
- Incapacité permanente
- Décès : capital et rente éducation

Chapitre VII Retraite

Article 7-1 Départ en retraite⁽¹⁾

(1) Avenant n° 35 du 17 mai 2005 (Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr.)

Au vu des dispositions de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 sur le dialogue social, les partenaires à la négociation collective, décident : que l'ensemble des dispositions de l'avenant 33 à la convention collective relatif à la retraite, sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ;

Qu'en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

1 Mise à la retraite avant 60 ans

NDLR : Dispositions contraires à la loi qui interdit la mise à la retraite avant 60 ans

- a) La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié pour lequel l'âge minimum fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :
- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
 - conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation ;
 - embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
 - conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
 - conclusion, avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du travail ;
 - éviter un licenciement au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

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

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

b) Délai de prévention

Il sera de 3 mois.

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

c) Indemnité de mise à la retraite

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de 3 dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

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

2 Mise à la retraite entre 60 et 65 ans

NDLR : Dispositions inaplicables depuis le 1^{er} janvier 2010 compte tenu des dispositions légales

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

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

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

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

b) Délai de prévenance

Il sera de 3 mois.

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

c) Indemnité de mise à la retraite

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de 3 dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

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

3 Départ à l'initiative du salarié

a) La cessation du contrat du travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension vieillesse ne constitue pas une démission.

b) Délai de prévenance

Il sera de 1 mois minimum.

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

c) Allocation

Le salarié qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui prend sa retraite reçoit une allocation de fin de carrière, dont le montant est fixé comme suit :

- dix ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- quinze d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- vingt ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- vingt-cinq ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- trente ans d'ancienneté : 3 mois et demi de salaire ;
- trente-cinq ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

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

Article 7.2 Retraite complémentaire

Il est rappelé que les entreprises dans le champ d'application de la présente convention doivent adhérer à un régime de retraite complémentaire pour leurs salariés, ce depuis le 1^{er} avril 1962 et au taux minimum de 4 p. 100 (60 p. 100 d'employeurs, 40 p. 100 de salariés), étant entendu que la possibilité existe au sein des entreprises de négocier un taux différent.

Chapitre VIII Questions diverses

Article 8.1 Obligations militaires

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

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

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

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

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

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

Article 8.2 Maternité

(Modifié par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

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

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

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

Article 8.3 Hygiène, sécurité et conditions de travail

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

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

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

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

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

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

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

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

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission.

Cette formation peut être :

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

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

— soit proposée par les représentants du personnel désignés pour la première fois au C.H.S.C.T., à raison de :

-
- deux bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés ;
 - trois bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 200 salariés.

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

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

Article 8.4 Apprentissage et formation

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

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

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

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

Chapitre IX Rupture du contrat

Article 9.1 Délai-congé

(*Complété par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995*)

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

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

Au-delà de deux ans d'ancienneté, telle que la définissent la loi et la présente convention, le délai-congé en cas de licenciement ne peut être inférieur à deux mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

En tout état de cause, le congé doit être signifié ou confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

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

Article 9.2 Indemnité de congédiement

(*Complété par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995*)

Tout salarié non cadre, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de congédiement dans les conditions suivantes (en dixièmes de mois :

- ancienneté de un an à moins de cinq ans : un dixième par année depuis la date d'entrée ;
- ancienneté de cinq à moins de quinze ans : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée ;
- ancienneté de quinze ans et plus : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée + un dixième à partir de quinze ans.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même chef d'entreprise, l'indemnité de congédiement sera calculée par application des

règles ci-dessus énoncées en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

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

La rémunération brute prise en considération devra inclure tous les éléments salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

Article 9.3 **Recherche d'emploi**

(Complété par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

Pendant la période du délai-congé, le salarié peut, dans la limite de cinquante heures par mois, s'absenter chaque jour pendant deux heures jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Elle peuvent d'un commun accord écrit être groupées en une ou plusieurs fois. Le salarié licencié qui, lorsque la moitié au moins de son préavis a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi, peut occuper cet emploi trois jours après avoir dûment avisé par écrit son employeur. Dans ce cas, il percevra le salaire et les indemnités correspondant à la période effective de travail dans l'entreprise.

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

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un temps d'absence pour recherche d'emploi. La détermination de ce temps se fera par application d'un prorata aux deux heures en vigueur pour le travail à temps complet rapporté au temps de travail prévu par le contrat du salarié concerné. Le salarié ne pourra s'absenter que par heure entière.

Article 9.4 **Licenciement collectif**

(Modifié par avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 11 avril 1995, JO 23 avril 1995)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, étendu le 11 avril 1972, et des avenants du 21 novembre 1974 et du 20 octobre 1986, il est décidé que dans le cas où une réduction d'activité serait envisagée par l'employeur, celui-ci consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il compte prendre pour éviter ou limiter les licenciements et fera connaître la suite donnée aux avis.

Les salariés licenciés auront pendant un an, à compter de la date de leur licenciement, une priorité de réembauche. Pour bénéficier de cette disposition, ils devront manifester le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois suivant la résiliation de leur contrat de travail et répondre dans un délai de six jours ouvrables par lettre recommandée à l'offre qui leur serait faite.

Chapitre X **Dispositions spécifiques applicables aux cadres**

Mod. par Avenant n° 45, 17 déc. 2008, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux 6 et 7. Elles se substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelles ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 10.1 **Période d'essai**

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

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

Article 10.2 Jeunes diplômés

1 Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- Les salariés ayant au maximum 30 ans ;
- Titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'école) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômes de niveau inférieur ;
- Disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)

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

2 Classification

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

- Le jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme, sera au moins cadre niveau 6, coefficient 370 ;
- Le jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme, sera au moins cadre niveau 6, coefficient 375 ;
- Le jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme, sera au moins cadre niveau 6, coefficient 380.

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

3 Formation et suivi du jeune diplômé

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

- Formation interne et/ou externe du jeune diplômé d'au moins 10 heures par an ;
- Mise en place d'un système de tutorat : les jeunes diplômés seront suivis soit par le chef d'entreprise, soit un chef de service, soit par le chef d'agence, soit par une personne à compétence au moins équivalente. Ce suivi permettra à la fois d'assurer une bonne intégration du jeune diplômé dans l'entreprise et de le rendre progressivement autonome ;
- Le jeune diplômé sera évalué tous les 6 mois (évaluation pendant laquelle le tuteur devra remplir une fiche d'évaluation sur les aptitudes professionnelles du salarié) et une évaluation annuelle aura lieu pour analyser avec le salarié l'évolution de ses compétences professionnelles et de son intégration dans l'entreprise. Cet entretien annuel aura pour but de vérifier les besoins du jeune diplômé en matière de formation professionnelle et aboutira en fin d'entretien à une fiche écrite résumant à la fois la position du tuteur et celle du salarié.

Article 10.3 Modification du contrat de travail

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

Le cadre dispose d'un délai d'un mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

Article 10.4 Congés payés supplémentaires

Cet article remplace pour les cadres l'article IV-5 j de la présente convention collective.

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

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

Les cadres visés par l'article X-2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article X-4, leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article X-2.

Article 10.5 Conditions d'exécution du contrat de travail

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

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

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

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

Article 10.6 Forfaits Cadres

Mod. par Avenant n° 54, 24 févr. 2011, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CGC.

Mod. par Avenant n° 58, 2 juill. 2013, étendu par arr. 3 déc. 2013, JO 11 déc., applicable le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

10.6.1

Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

La catégorie des cadres intégrés regroupe certains cadres classés aux niveaux 6 et 7 de la grille de classification de la présente convention collective.

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

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

10.6.2 Forfaits en heures sur une base annuelle

10.6.2.1 Cadres concernés

Les forfaits en heures sur une base annuelle concernent les cadres autonomes. La catégorie des cadres intermédiaires ou autonomes regroupe certains cadres relevant des niveaux 6 et 7 qui ne sont ni cadres dirigeants, ni cadres intégrés.

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

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

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

10.6.2.2 Durée du travail

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

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

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

10.6.2.3 Rémunération

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

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

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

10.6.3 Forfait en jours sur une base annuelle

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

10.6.3.1 Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2 Forfaits en jours

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

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

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

• **Modalités de décompte des journées ou demi-journées**

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

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

• **Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos**

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

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

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

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

(*Al. exclu de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010) Lorsque le salarié n'a pu prendre la totalité de ses jours de repos pendant la période annuelle définie et que le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé, le salarié peut les reporter au cours des trois premiers mois de l'année suivante. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.*

10.6.3.3 Rémunération

Les salariés se voient proposer une rémunération annuelle forfaitaire qui ne peut être en tout état de cause, inférieure à la rémunération minimum conventionnelle majorée de leur niveau, échelon et coefficient (voir grille des salaires conventionnels : la rémunération minimum conventionnelle sera arrondie au supérieur par souci de simplification). Le taux de majoration sera de 15 %. La majoration sera appliquée à la rémunération annuelle du salarié.

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

(Avenant n° 54, 24 févr. 2011, étendu) Pour les forfaits à 218 jours, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire de base réel mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

(Avenant n° 54, 24 févr. 2011, étendu) Lorsque le forfait est inférieur à 218 jours, le salaire de base réel mensuel est divisé par le nombre moyen mensuel de jours convenu (contractuellement).

(Avenant n° 54, 24 févr. 2011, étendu) Le salaire de base réel mensuel correspondant à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet (hors prime, intérêsement, treizième mois, etc.)

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

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

10.6.3.4 Rachat de jours

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

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans

les conditions de l'article 10.6.3.3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10.6.3.5

Contrôle de l'application de forfait et modalités de suivi de la charge de travail

Mod. par Avenant n° 58, 2 juill. 2013, étendu par arr. 3 déc. 2013, JO 11 déc., applicable le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

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

Ce document individuel de suivi distingue bien les jours travaillés, les jours de repos et les jours de congés légaux ou conventionnels.

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

La charge de travail est adaptée aux nombres de jours de travail et fera l'objet d'un suivi régulier par le supérieur hiérarchique du salarié concerné. La hiérarchie suivra également régulièrement l'organisation du travail du salarié et veillera au respect des durées minimales de repos obligatoire.

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

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

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

D'autres entretiens pourront être réalisés, sur demande du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours, notamment en cas de modification de la répartition de sa charge de travail sur le mois ou l'année ou en cas de modification importante de ses fonctions.

Le bulletin de paye ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre, afin notamment de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

10.6.3.6

Repos quotidien et hebdomadaire

Mod. par Avenant n° 58, 2 juill. 2013, étendu par arr. 3 déc. 2013, JO 11 déc., applicable le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

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

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

10.6.4 **Encadrement sans référence horaire**

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

10.6.4.1 **Cadres concernés**

Sont concernés les cadres dirigeants classés au niveau 7 de la grille des classifications de la présente convention collective.

Les cadres dirigeants répondent aux trois critères cumulatifs suivants :

- Leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- Ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

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

- Titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;
- Salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par leurs actions la totalité de l'entreprise.

10.6.4.2 **Rémunération**

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

10.6.4.3 **Durée du travail**

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

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

Article 10.7 **Déplacements**

En complément des dispositions de l'article 5.1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit avec accord de l'intéressé sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

Article 10.8 **Maladie prévoyance**

Le personnel cadre bénéficie du régime de prévoyance prévu à l'article 6.2 du présent avenant.

Article 10.9 **Délai-congé**

Pour les modalités d'application, se reporter à l'article 9.1.

Article 10.10 Indemnités de congédiement

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9.2.

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

- de 1 à 7 ans révolus : 2/10 par année depuis la date d'entrée ;
- de 8 à 15 ans révolus : 4/10 par année depuis la date d'entrée ;
- 16 ans et plus : 6/10 par année depuis la date d'entrée.

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

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

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

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

Article 10.11 Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10.10 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé au sein de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, le cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

Article 10.12 Clause de non-concurrence

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

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

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale aux cinq dixièmes de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement *non provoqué par une faute grave ou lourde* (*Les termes «non provoqué par une faute grave ou lourde» sont exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010*), cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, cela dans la limite de la durée de non-concurrence.

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

Article 10.13 Prime d'ancienneté

Les salariés cadres classés au niveau VI et VII ne bénéficient pas de prime d'ancienneté. Cette dernière a été incluse, à la fois pour les salariés cadres en fonction avant la signature de l'avenant n° 45 et pour les salariés cadres embauchés après la signature de l'avenant sus visé, dans les minimas conventionnels correspondants.

Annexe 1 : Grille des salaires minimums conventionnels des cadres

Niv.	Échelon	Coefficient	Grille des salaires minimums conventionnels des cadres (en euros)		
			Mensuels en heures	Annuels en heures	Annuels en jours
			Base 151,67 h	Base 1 607 h	Base 218 Jours*
VI	-	370	1 960	23 520	27 048
VI	-	375	2 100	25 200	28 980
VI	-	380	2 250	27 000	31 050
VI	A	390	2 412	28 944	33 286
VI	B	430	2 673	32 081	36 893
VI	C	460	2 962	35 541	40 872
VII	A	500	3 298	39 578	45 514
VII	B	600	3 746	44 951	51 694
VII	C	700	4 441	53 290	61 283

Chapitre XI Classifications

Section 1 Définitions

Mod. par Avenant n° 52, 30 juin 2010, étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai

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

1 - Certification (donnée objective)

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

- diplômes (éducation nationale),
- Titre professionnel du Ministère du Travail (Certificat de Formation Professionnelle),
- certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Titre homologué du CFI de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (C.C.I.P),

Conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.

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

- la formation initiale
- la formation continue (notamment par le biais de FORMFROID)
- la V.A.E.

2 - Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

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

Compétences transversales éventuelles :

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

3 - Méthode de lecture

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport au poste effectif occupé dans l'entreprise

et non en référence aux certifications dont les intéressés sont titulaires.

Un salarié employé à un poste correspondant à sa certification doit obligatoirement être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour la certification en question.

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

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

4 - Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour examiner les éventuels dysfonctionnements du présent accord dans un délai maximal de 2 ans.

Section 2 Grille de classifications et postes

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

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

Niv	Définition	Éch	Coef	Def. des échelons	Postes «Techniques»	Métiers «supports»
III	<p>Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre.</p> <p>Le salarié peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'autres personnes.</p> <p>Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables).</p> <p>Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités.</p>	A	225	<p>Le classement dans les échelons tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'expérience professionnelle du salarié. - de ses compétences métiers - de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués, - de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi 	Monteur dépanneur frigoriste 2 ^{ème} degré Monteur dépanneur cuisiniste 2 ^{ème} degré Tuyauteur braseur confirmé Électricien câbleur confirmé Agent technique B.E. 1 ^{er} degré Opérateur d'essai 2 ^{ème} degré	Comptable 2 ^{ème} degré Secrétaire confirmée Employé administratif confirmé Gestionnaire de stock
					Opérateur d'essai 3 ^{ème} degré	
					Technicien d'intervention 1 ^{er} degré Technicien d'intervention débutant Chef d'équipe frigoriste 1 ^{er} degré / suppléant	Technico commercial 1 ^{er} degré
IV	<p>Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer.</p> <p>Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités.</p> <p>Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre.</p> <p>Il peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'une équipe et des sous traitants.</p>	A	260	<p>Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences coefficient 260 : mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coef 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coef 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)</p>	Technicien d'intervention 2 ^{ème} degré, chef d'équipe 2 ^{ème} degré	Technico commercial 2 ^{ème} degré, dessinateur conception exécution, Technicien méthode, qualité, sécurité EHS, Gestionnaire services 1 ^{er} degré, secrétaire de direction
					Chef de travaux Chef d'équipe 3 ^{ème} degré	Chargé d'affaire 1 ^{er} degré, Gestionnaire services 2 ^{ème} degré

Niv	Définition	Éch	Coef	Def. des échelons	Postes «Techniques»	Métiers «supports»
V	<p>Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles</p> <p>Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante.</p> <p>En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.</p> <p>Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants</p>	A	320	<p>L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité (coefficent 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains ; coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coef 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion ; coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coef 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre)</p>	Responsable travaux 1 ^{er} degré Responsable unité atelier	Chargé d'affaire 2 ^{ème} degré Responsable services 1 ^{er} degré
		B	340			
		C	365			
VI *	<p>Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre</p> <p>Sont visés les Salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'école) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale - Disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail) <p>* Se référer à l'article X-2 de la Convention collective nationale</p>		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	<p>Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité.</p> <p>Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.</p> <p>Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même.</p>	A	390	<p>Le classement dans les échelons tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des responsabilités confiées - de la complexité des activités et de leur technicité - des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre. 	Responsable travaux 2 ^{ème} degré Responsable technique	Chargé d'affaire 3 ^{ème} degré, Ingénieur, Chef de projet, Responsable commercial, Responsable services 2 ^{ème} degré
		B	430			
		C	460			

Niv	Définition	Éch	Coef	Def. des échelons	Postes «Techniques»	Métiers «supports»
VII	<p>Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité.</p> <p>Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise. Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise.</p>	A	500	<p>Le classement dans les échelons tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du niveau de responsabilité - des capacités de coordination et d'anticipation - des capacités décisionnaires confiées 	Cadre dirigeant, Directeur technique	Cadre dirigeant, Directeur commercial, Directeur services
		B	600			
		C	700			

Section 3

Grille de positionnement des principaux postes

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

Niv.	Éch.	Coef.	Personnel intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
I	a	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1 ^{er} degré
	b	181			aide-magasinier
	c	186	Chauffeur livreur Aide Monteur		Aide comptable, employé(e) de bureau
II	a	195	Monteur, tuyauteur braseur 1 ^{er} degré, électricien câbleur 1 ^{er} degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2 ^{ème} degré, magasinier, aide-comptable confirmé Facturière qualifiée
	b	205	Opérateur d'essai 1 ^{er} degré	Agent technique	Comptable 1 ^{er} degré, employé service achat
	c	210	Monteur Dép. frigoriste 1 ^{er} degré Monteur Dép. cuisiniste 1 ^{er} degré Tuyauteur braseur 2 ^{ème} degré, électricien câbleur 2 ^{ème} degré	Commercial	
III	a	225	Monteur Dép. frigoriste 2 ^{ème} degré Monteur Dép. cuisiniste 2 ^{ème} degré Tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé Opérateur d'essai 2 ^{ème} degré	Agent technique B.E 1 ^o	Comptable 2 ^{ème} degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	b	235	Opérateur d'essai 3 ^{ème} degré		
	c	245	Technicien d'intervention débuntant (1) Chef d'équipe frigoriste 1 ^{er} degré/suppléant Technicien d'intervention 1 ^{er} degré	Technico commercial 1 ^{er} degré	

Niv.	Éch.	Coef.	Personnel intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
IV	a	260	Technicien d'intervention 2 ^{ème} degré, chef d'équipe 2 ^{ème} degré	Technico commercial 2 ^{ème} degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1 ^{er} degré, secrétaire de direction
	b	280	Chef de travaux, Chef d'équipe 3 ^{ème} degré	Chargé d'affaire 1 ^{er} degré	Gestionnaire services 2 ^{ème} degré
	c	300			
V	a	320	Responsable travaux 1 ^{er} degré, Responsable unité atelier	Chargé d'affaire 2 ^{ème} degré, Responsable services 1 ^{er} degré	
	b	340			
	c	365			
VI	-	370		Voir article X - 2 CCN	
	-	375			
	-	380			
	a	390	Responsable travaux 2 ^{ème} degré Responsable technique	Chargé d'affaire 3 ^{ème} degré, Ingénieur, Chef de projet, Responsable commercial	Responsable services 2 ^{ème} degré
	b	430			
	c	460			
VII	a	500	Cadre dirigeant, Directeur technique, Directeur commercial		Cadre dirigeant, Directeur services
	b	600			
	c	700			

Section 4

Seuil d'accueil à l'embauche

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

			Seuils		
	Niveaux de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié sans certification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans certification et avec expérience en rapport au poste proposé		2 ans révolus	I C 186	I C 186	I C 186
		5 ans révolus	II A 195	II A 195	II A 195
		10 ans révolus	II B 210	II B 210	II B 210

			Seuils		
	Niveaux de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié avec certification en rapport au poste proposé et sans expérience	Niveau V		II A 195	II A 195	II A 195
	Niveau IV		III A 225	III A 225	III A 225
	Niveau III		III C 245*	III C 245*	III C 245*
	Niveau II		IV C 300 * ²	IV C 300 * ²	IV C 300 * ²
	Niveau I		Voir article X - 2 CCN		
Salarié sans certification en rapport au poste proposé et sans expérience	Niveau V		I A 176	I A 176	I A 176
	Niveau IV		I A 176	I A 176	I A 176
	Niveau III		I A 176	I A 176	I A 176
	Niveau II		I C 186	I C 186	I C 186
	Niveau I		I C 186	I C 186	I C 186

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

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

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

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

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

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

Section 5

Cœur de métier, Correspondance niveaux Éducation Nationale / Certifications

Mod. par Avenant n° 62, 25 oct. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

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

Niveaux Éducation Nationale	Titres / Certifications			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
Niveau V	Nouvelle dénomination : CAP - Installateur/(trice) Froid et Conditionnement du l'Air Ancienne dénomination CAP - Froid et climatisation BEP des techniques du froid et du conditionnement d'air BEP - Équipements techniques énergie (ETE) dominante froid et climatisation BEP - Monteur/ Dépanneur/(-euse) en froid et climatisation	Nouvelle dénomination : Titre professionnel (TP) d'Agent de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation ⁽⁰⁾ Ancienne dénomination : titre professionnel (TP) ou certificat de formation professionnelle (CFP) CFP Agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement de l'air ⁽⁰⁾ TP Agent de maintenance en conditionnement de l'air ⁽⁰⁾ Titre professionnel (TP) Monteur Dépanneur/(-euse) Frigoriste TP Monteur-dépanneur/(-euse)		
Niveau IV	Nouvelle dénomination : Brevet Professionnel - Installateur/(trice) Dépanneur/(-euse) en Froid et Conditionnement de l'air ⁽¹⁾ BAC PRO - Technicien/(ne) du Froid et du Conditionnement de l'air BAC PRO - Technicien/(ne) en installation des système énergétiques et climatiques ⁽²⁾ BAC PRO - Technicien/(ne) de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques ⁽³⁾ Ancienne dénomination : Brevet professionnel - Monteur/Dépanneur/(-euse) en froid et climatisation ⁽¹⁾ BAC PRO - Énergétique option A : installation et mise en œuvre des systèmes ⁽²⁾ énergétiques et climatiques BAC PRO - Énergétique option B : Gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques ⁽³⁾ BAC PRO - Maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités	Nouvelle dénomination : TP - Technicien/(ne) d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles ⁽⁴⁾ TP - Technicien/(ne) d'intervention en froid commercial et climatisation ⁽⁵⁾ TP - Technicien/(ne) de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation ⁽⁶⁾ TP - Technicien/(ne) de maintenance d'équipements de chauffage, de climatisation et d'énergies renouvelables ⁽⁷⁾ TP - Technicien/(ne) de Maintenance en Multimédia et Électrodomestique ⁽⁸⁾ Ancienne dénomination : TP - Technicien/(ne) d'intervention en équipements de cuisines professionnelles ⁽⁴⁾ TP - Technicien/(ne) d'intervention en froid commercial et climatisation ⁽⁵⁾ CFP - Technicien/(ne) d'intervention et de maintenance en conditionnement d'air ⁽⁶⁾ TP - Technicien/(ne) d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air ⁽⁶⁾ TP - Technicien/(ne) de maintenance en chauffage et en climatisation ⁽⁷⁾ TP - Technicien/(ne) de maintenance en appareil électroménager ⁽⁸⁾ TP - Technicien/(ne) d'intervention en froid industriel	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier / La Châtaigneraie Monteur dépanneur/(-euse) d'équipements frigorifiques de transport PV n°10 : CQP Carrier / La Châtaigneraie Monteur dépanneur/(-euse) d'équipements frigorifiques de transport PV n° 11 : Titre Greta Pays de Rance / La Fontaine des Eaux Technicien/(ne) d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités PV n° 12 : Titre Centre des formations industrielles Technicien/(ne) en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines	

Niveaux Éducation Nationale	Titres / Certifications			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
Niveau III	Nouvelle dénomination BTS - Fluides Énergies Domotique (FED), option : Froid et Conditionnement de l'Air Ancienne dénomination : BTS - Fluides, Énergie, Environnement (FEE) option B : Génie climatique, option C : Génie frigorifique, option D : Maintenance et gestion des systèmes fluidiques et énergétiques. BTS - Équipements techniques énergie (ETE) option C : froid et climatisation BTS - froid et climatisation DUT - Génie thermique et énergie	Nouvelle dénomination : TP - Technicien(ne) supérieur de maintenance et exploitation climatique Ancienne dénomination : TP - Technicien(ne) supérieur de maintenance en conditionnement d'air		PV n° 6 : Titre École La Mâche à Lyon Ingénierie et Conduite d'Affaires PV n° 8 : Titre École La Mâche à Lyon Vendeur(euse)/Négociateur/ (trice) International PV n° 9 : Titre Ireco / Greta Sud Isère Concepteur/(trice) en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles PV n° 14 : Titre CNAM / Lycée La Fontaine des Eaux Frigoriste chargé(e) d'études et de climatisation
Niveau II	Ancienne dénomination : DSFI - Diplôme supérieur du Froid Industriel (IFFI-CNAM) ⁽⁹⁾ Licence professionnelle Énergie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service Pour les autres licences, voir la liste en Annexe			Nouvelle dénomination : Titre - Responsable de conception, mise en place et maintenance des installations frigorifiques et climatiques (IFI-CNAM) ⁽⁹⁾
Niveau I	Diplôme de spécialisation Ingénieur en Génies Frigorifique et climatique (IFFI)			

Annexe

Liste des Licences spécifiques aux activités de la branche

Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option génie climatique et froid industriel - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Froid industriel et commercial - Université de Bretagne Occidentale - Brest
Licence Professionnelle Licence professionnelle Domaine : Sciences Technologie Santé Mention : Énergie et Génie Climatique Spécialité : Froid industriel et conditionnement d'air - Université de Nantes
Licence Professionnelle Logistique spécialité Management de la chaîne du froid (transport et logistique) - Ministère chargé de l'enseignement supérieur - Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)
Licence Professionnelle Sciences, technologies, santé ; Mention Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique ; Spécialité Technologies du froid et énergies renouvelables - Ministère chargé de l'enseignement supérieur - Université de Perpignan Via Domitia
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique Spécialité Technologies du froid et énergies renouvelables - Ministère chargé de l'enseignement supérieur - Université de Perpignan Via Domitia

<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique Spécialité : Froid, climatisation et contrôle de service, services énergétiques Domaine : Sciences, Technologies, Santé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Pau et des Pays de l'Adour - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Génie climatique et froid industriel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Lorraine - Ministère de l'Enseignement Supérieur
<p>Licence Physique, Sciences pour l'Ingénieur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<p>Licence Professionnelle Bâtiment et construction option génie climatique et équipements du bâtiment</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Reims Champagne-Ardenne - Ministère de l'éducation nationale
<p>Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Génie climatique à qualité environnementale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université Claude Bernard - Lyon 1 - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<p>Licence Professionnelle Commerce spécialité Technico-commercial en services et matériels thermiques et énergétiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université Pierre Mendès France Grenoble II (UPMF) - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<p>Licence Professionnelle Commerce spécialité Vente de produits et services énergétiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne) - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option chargé d'affaires en génie climatique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'éducation nationale - Université Rennes I
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option gestion de chantier et sécurité en génie climatique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'éducation nationale - Université de La Rochelle
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option gestion et maintenance des installations énergétiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université Paul Cézanne (Aix-en-Provence) Aix-Marseille III
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Sciences et technologies des énergies renouvelables : systèmes thermiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministère chargé de l'enseignement supérieur - Université Paul Sabatier - Toulouse 3
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Sciences et technologies des énergies renouvelables : systèmes électriques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université Paul Sabatier - Toulouse 3 - Ministère chargé de l'enseignement supérieur
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique, spécialité Intelligence technique et énergétique du bâtiment</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Lorraine - Ministère de l'Enseignement Supérieur
<p>Licence Professionnelle Licence professionnelle Énergie et génie climatique, spécialité Gestion de ressources énergétiques et énergies nouvelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Lorraine - Ministère de l'Enseignement Supérieur
<p>Licence Professionnelle Production industrielle option techniques nucléaires et radioprotection</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université de Strasbourg I - Louis Pasteur - Ministère de l'éducation nationale
<p>Licence Professionnelle Énergie et genie climatique spécialité Maîtrise de la conception des installations de génie climatique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Université Paul Sabatier - Toulouse 3
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Chargé d'affaires en thermique du bâtiment</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministère chargé de l'enseignement supérieur - Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)
<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Expertise énergétique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministère chargé de l'enseignement supérieur - Université Claude Bernard - Lyon 1

<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Gestion et maintenance des installations énergétiques</p> <ul style="list-style-type: none">- Ministère chargé de l'enseignement supérieur- Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)

<p>Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables</p> <ul style="list-style-type: none">- Ministère de l'éducation nationale- Université de la Réunion

SALAIRS

Avenant n° 44 du 2 juillet 2008

[Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent Avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} juillet 2008.

Article 4

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, est fixée à 8,50 € à compter du 1^{er} juillet 2008.

Article 5

Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2008

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
I	A	176	1 335 €
I	B	181	1 340 €
I	C	186	1 344 €
II	A	195	1 346 €
II	B	205	1 349 €
II	C	210	1 352 €
III	A	225	1 370 €
III	B	235	1 430 €
III	C	245	1 492 €
IV	A	260	1 581 €
IV	B	280	1 702 €
IV	C	300	1 824 €
V	A	320	1 933 €
V	B	340	2 054 €
V	C	365	2 205 €
VI	A	390	2 355 €
VI	B	430	2 597 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
VI	C	460	2 778 €
VII	A	500	3 020 €
VII	B	600	3 624 €
VII	C	700	4 228 €

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 8,50 €

Avenant n° 45 du 17 décembre 2008

[Étendu par arr. 23 déc. 20098,JO 1^{er} janv. 2010]

Le présent avenant se substitue à l'ancien chapitre X applicable aux cadres. Les partenaires sociaux conviennent d'engager des discussions sur la revalorisation des salaires minima des salariés au forfait à chaque évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

(Voir Chap. X)

Annexe I - Grille des salaires minima conventionnels des cadres

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Mensuel (151,67 h)	Annuel (1 607 h)	Annuel (218 jours)
VI	-	370	1 960	23 520	27 048
	-	375	2 100	25 200	28 980
	-	380	2 250	27 000	31 050
	A	390	2 412	28 944	33 286
	B	430	2 673	32 081	36 893
	C	460	2 952	35 541	40 872
VII	A	500	3 298	39 578	45 514
	B	600	3 746	44 951	51 694
	C	700	4 441	53 290	61 283

Avenant n° 46 du 30 juin 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 13 mars]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent Avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

Conformément à l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008, les coefficients 370, 375 et 380 sont intégrés dans la grille des salaires minima conventionnels.

Article 4

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} juillet 2009.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 8,50 euros.

Article 6

Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 (Avenant 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2009

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaries Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
I	A	176	1 348 €
I	B	181	1 353 €
I	C	186	1 357 €
II	A	195	1 359 €
II	B	205	1 362 €
II	C	210	1 366 €
III	A	225	1 384 €
III	B	235	1 434 €
III	C	245	1 496 €
IV	A	260	1 586 €
IV	B	280	1 707 €
IV	C	300	1 829 €
V	A	320	1 939 €
V	B	340	2 060 €
V	C	365	2 212 €
VI*	A	370	1 966 €
VI*	B	375	2 106 €
VI*	C	380	2 257 €
VI	A	390	2 419 €
VI	B	430	2 681 €
VI	C	460	2 970 €
VII	A	500	3 307 €
VII	B	600	3 757 €
VII	C	700	4 454 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 8,50 €

Avenant n° 51 du 15 avril 2010

[Étendu par arr. 27 sept. 2010, JO 5 oct.]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent Avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée à deux dates dans les conditions suivantes :

- Au 1^{er} avril 2010 : + 0,7 % pour les salariés classés III B 235 à VII C 700
- Au 1^{er} juillet 2010 : + 0,3 % pour les salariés classés I A 176 à III A 225

Article 4 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en décembre 2010 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 8,50 €.

Article 6

Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2010

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
I	A	176	1 348 €
I	B	181	1 353 €
I	C	186	1 357 €
II	A	195	1 359 €
II	B	205	1 362 €
II	C	210	1 366 €
III	A	225	1 384 €
III	B	235	1 444 €
III	C	245	1 506 €
IV	A	260	1 597 €
IV	B	280	1 719 €
IV	C	300	1 842 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
V	A	320	1 953 €
V	B	340	2 074 €
V	C	365	2 227 €
VI *	A	370	1 980 €
VI *	B	375	2 121 €
VI *	C	380	2 273 €
VI	A	390	2 436 €
VI	B	430	2 700 €
VI	C	460	2 991 €
VII	A	500	3 330 €
VII	B	600	3 783 €
VII	C	700	4 485 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 8,50 €

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2010

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
I	A	176	1 352 €
I	B	181	1 357 €
I	C	186	1 361 €
II	A	195	1 363 €
II	B	205	1 366 €
II	C	210	1 370 €
III	A	225	1 388 €
III	B	235	1 444 €
III	C	245	1 506 €
IV	A	260	1 597 €
IV	B	280	1 719 €
IV	C	300	1 842 €
V	A	320	1 953 €
V	B	340	2 074 €
V	C	365	2 227 €
VI *	A	370	1 980 €
VI *	B	375	2 121 €
VI *	C	380	2 273 €
VI	A	390	2 436 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h (en euros)
VI	B	430	2 700 €
VI	C	460	2 991 €
VII	A	500	3 330 €
VII	B	600	3 783 €
VII	C	700	4 485 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 8,50 €

Avenant n° 55 du 26 janvier 2012

[Étendu par arr. 16 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en septembre 2012 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 8,50 €.

Article 6

Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2012

(en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h	Forfait annuel heures base 1 607 h	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 405,00 €		
I	B	181	1 410,00 €		
I	C	186	1 415,00 €		
II	A	195	1 420,00 €		
II	B	205	1 425,00 €		
II	C	210	1 430,00 €		
III	A	225	1 435,00 €		
III	B	235	1 481,71 €		
III	C	245	1 545,34 €		
IV	A	260	1 638,71 €		
IV	B	280	1 763,90 €		
IV	C	300	1 890,11 €		
V	A	320	2 004,01 €		
V	B	340	2 128,71 €		
V	C	365	2 285,17 €		
VI*	A	370	2 031,72 €	24 380,64 €	28 037,74 €
VI*	B	375	2 176,40 €	26 116,80 €	30 034,32 €
VI*	C	380	2 332,37 €	27 988,44 €	32 186,71 €
VI	A	390	2 499,63 €	29 995,56 €	34 494,89 €
VI	B	430	2 770,52 €	33 246,24 €	38 233,18 €
VI	C	460	3 069,13 €	36 829,56 €	42 353,99 €
VII	A	500	3 416,98 €	41 003,76 €	47 154,32 €
VII	B	600	3 881,81 €	46 581,72 €	53 568,98 €
VII	C	700	4 602,15 €	55 225,80 €	63 509,67 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 8,50 €

Avenant n° 56 du 7 février 2013

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC.

Article 1er

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 4

La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention collective relatif à l'astreinte, est fixée à 10,20 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2013

(en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h	Forfait annuel heures base 1607 h	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 461,00 €		
I	B	181	1 468,00 €		
I	C	186	1 475,00 €		
II	A	195	1 482,00 €		
II	B	205	1 489,00 €		
II	C	210	1 496,00 €		
III	A	225	1 503,00 €		
III	B	235	1 540,98 €		
III	C	245	1 607,15 €		
IV	A	260	1 704,26 €		
IV	B	280	1 834,46 €		
IV	C	300	1 965,71 €		
V	A	320	2 084,17 €		
V	B	340	2 213,30 €		
V	C	365	2 376,58 €		
VI*	A	370	2 068,29 €	24 819,48 €	28 542,40 €
VI*	B	375	2 215,58 €	26 586,96 €	30 575,00 €
VI*	C	380	2 374,35 €	28 492,20 €	32 766,03 €
VI	A	390	2 529,63 €	30 355,56 €	34 908,89 €

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h	Forfait annuel heures base 1607 h	Forfait annuel jours base 218 jours
VI	B	430	2 820,39 €	33 844,68 €	38 921,38 €
VI	C	460	3 124,37 €	37 492,44 €	43 116,31 €
VII	A	500	3 478,49 €	41 741,88 €	48 003,16 €
VII	B	600	3 951,68 €	47 420,16 €	54 533,18 €
VII	C	700	4 684,99 €	56 219,88 €	64 652,86 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 10,20 €

Avenant n° 59 du 28 avril 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 6 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 4

Clause de revoyure

À titre exceptionnel, les partenaires sociaux conviennent de se revoir en septembre 2014 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 6

Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2014

(en euros)

Niv.	Éch.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h	Forfait annuel heures base 1607 h	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 475,42 €		
I	B	181	1 482,42 €		
I	C	186	1 489,42 €		
II	A	195	1 496,42 €		
II	B	205	1 503,42 €		
II	C	210	1 510,42 €		
III	A	225	1 517,42 €		
III	B	235	1 553,31 €		
III	C	245	1 620,01 €		
IV	A	260	1 717,89 €		
IV	B	280	1 849,14 €		
IV	C	300	1 981,44 €		
V	A	320	2 100,84 €		
V	B	340	2 231,01 €		
V	C	365	2 395,59 €		
VI*	A	370	2 084,84 €	25 018,08 €	28 770,79 €
VI*	B	375	2 233,30 €	26 799,60 €	30 819,54 €
VI*	C	380	2 393,34 €	28 720,08 €	33 028,09 €
VI	A	390	2 549,87 €	30 598,44 €	35 188,21 €
VI	B	430	2 842,95 €	34 115,40 €	39 232,71 €
VI	C	460	3 149,36 €	37 792,32 €	43 461,17 €
VII	A	500	3 506,32 €	42 075,84 €	48 387,22 €
VII	B	600	3 983,29 €	47 799,48 €	54 969,40 €
VII	C	700	4 722,47 €	56 669,64 €	65 170,09 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 10,20 €

Avenant n° 60 du 10 février 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Métallurgie ;

CFDT Mines et Métallurgie ;

CFTC Métallurgie et parties similaires ;
CFE-CGC Métallurgie.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} mars 2016.

Article 4

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 5

Conformément à l'article III-6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2016

(en euros)

Niv.	Échel.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 h	Forfait annuel heures Base 1607 h	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 487,22 €		
I	B	181	1 494,28 €		
I	C	186	1 501,34 €		
II	A	195	1 508,39 €		
II	B	205	1 515,45 €		
II	C	210	1 522,50 €		
III	A	225	1 529,56 €		
III	B	235	1 565,74 €		
III	C	245	1 632,97 €		
IV	A	260	1 731,63 €		
IV	B	280	1 863,93 €		
IV	C	300	1 997,29 €		
V	A	320	2 117,65 €		
V	B	340	2 248,86 €		
V	C	365	2 414,75 €		
VI*	A	370	2 112,02 €	25 344,24 €	29 145,88 €
VI*	B	375	2 262,43 €	27 149,16 €	31 221,53 €
VI*	C	380	2 424,55 €	29 094,60 €	33 458,79 €

Niv.	Échel.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 h	Forfait annuel heures Base 1607 h	Forfait annuel jours Base 218 jours
VI	A	390	2 583,12 €	30 997,44 €	35 647,06 €
VI	B	430	2 880,02 €	34 560,24 €	39 744,28 €
VI	C	460	3 190,43 €	38 285,16 €	44 027,93 €
VII	A	500	3 552,04 €	42 624,48 €	49 018,15 €
VII	B	600	4 035,24 €	48 422,88 €	55 686,31 €
VII	C	700	4 784,05 €	57 408,60 €	66 019,89 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 10,20 €

Avenant n° 62 du 1^{er} février 2017

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Métallurgie ;

CFDT Mines et Métallurgie ;

CFTC Métallurgie et Parties Similaires ;

CFE CGC Métallurgie.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 4

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relativement à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 5

Conformément à l'article III-6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2017

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 h	Forfait annuel heures Base 1607 h	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 510,00 €		
I	B	181	1 517,00 €		
I	C	186	1 524,00 €		
II	A	195	1 531,00 €		
II	B	205	1 538,00 €		
II	C	210	1 545,00 €		
III	A	225	1 552,00 €		
III	B	235	1 581,40 €		
III	C	245	1 649,30 €		
IV	A	260	1 748,95 €		
IV	B	280	1 882,57 €		
IV	C	300	2 017,26 €		
V	A	320	2 138,83 €		
V	B	340	2 271,35 €		
V	C	365	2 438,90 €		
VI*	A	370	2 133,14 €	25 597,68 €	29 437,33 €
VI*	B	375	2 285,05 €	27 420,60 €	31 533,69 €
VI*	C	380	2 448,80 €	29 385,60 €	33 793,44 €
VI	A	390	2 608,95 €	31 307,40 €	36 003,51 €
VI	B	430	2 908,82 €	34 905,84 €	40 141,72 €
VI	C	460	3 222,33 €	38 667,96 €	44 468,15 €
VII	A	500	3 587,56 €	43 050,72 €	49 508,33 €
VII	B	600	4 075,59 €	48 907,08 €	56 243,14 €
VII	C	700	4 831,89 €	57 982,68 €	66 680,08 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 10,20 €

Avenant n° 64 du 13 février 2018

[Étendu par arr. 5 juin 2019, JO 13 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Snefcca.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Conférée FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération de la Métallurgie CFE CGC.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 4 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en septembre 2018 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 6

Conformément à l'article III-6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (Avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; *en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés (Termes exclus de l'extension par arr. 5 juin 2019, JO 13 juin).*

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2018

(en euros)

Niv.	Ech.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 h	Forfait annuel heures Base 1607 h	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 529,63 €		
I	B	181	1 536,72 €		
I	C	186	1 543,81 €		
II	A	195	1 550,90 €		
II	B	205	1 557,99 €		
II	C	210	1 565,08 €		
III	A	225	1 572,18 €		
III	B	235	1 601,96 €		
III	C	245	1 670,74 €		
IV	A	260	1 771,69 €		
IV	B	280	1 907,04 €		
IV	C	300	2 043,48 €		
V	A	320	2 166,63 €		
V	B	340	2 300,88 €		

Niv.	Ech.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 h	Forfait annuel heures Base 1607 h	Forfait annuel jours Base 218 jours
V	C	365	2 470,61 €		
VI*	A	370	2 160,87 €	25 930,44 €	29 820,01 €
VI*	B	375	2 314,76 €	27 777,12 €	31 943,69 €
VI*	C	380	2 480,63 €	29 767,56 €	34 232,69 €
VI	A	390	2 642,87 €	31 714,44 €	36 471,61 €
VI	B	430	2 946,63 €	35 359,56 €	40 663,49 €
VI	C	460	3 264,22 €	39 170,64 €	45 046,24 €
VII	A	500	3 634,20 €	43 610,40 €	50 151,96 €
VII	B	600	4 128,57 €	49 542,84 €	56 974,27 €
VII	C	700	4 894,70 €	58 736,40 €	67 546,86 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir articles X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 10,20 €

Avenant n° 66 du 20 mars 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 4

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention Collective Nationale relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 5

Conformément à l'article III-6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté est fixée à 5 €.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.*) *Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.*

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2019

(en euros)

Niv.	Éch.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 h	Forfait annuel heures Base 1607 h	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 558,69 €		
I	B	181	1 565,92 €		
I	C	186	1 573,14 €		
II	A	195	1 580,37 €		
II	B	205	1 587,59 €		
II	C	210	1 594,82 €		
III	A	225	1 602,05 €		
III	B	235	1 632,40 €		
III	C	245	1 702,48 €		
IV	A	260	1 805,35 €		
IV	B	280	1 943,27 €		
IV	C	300	2 082,31 €		
V	A	320	2 207,80 €		
V	B	340	2 344,60 €		
V	C	365	2 517,55 €		
VI*	A	370	2 201,93 €	26 423,12 €	30 386,59 €
VI*	B	375	2 358,74 €	28 304,89 €	32 550,62 €
VI*	C	380	2 527,76 €	30 333,14 €	34 883,11 €
VI	A	390	2 693,08 €	32 317,01 €	37 164,57 €
VI	B	430	3 002,62 €	36 031,39 €	41 436,10 €
VI	C	460	3 326,24 €	39 914,88 €	45 902,12 €
VII	A	500	3 703,25 €	44 439,00 €	51 104,85 €
VII	B	600	4 207,01 €	50 484,15 €	58 056,78 €
VII	C	700	4 987,70 €	59 852,39 €	68 830,25 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 5,00 €

Astreinte : 10,20 €

Avenant n° 67 du 21 janvier 2020

[Étendu par arr. 6 août 2020, JO 18 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Snefcca.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération de la Métallurgie CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,7 % sur l'ensemble des coefficients; Elle est applicable à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2020

(en euros)

Niv.	Éch.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 585,19 €		
I	B	181	1 592,54 €		
I	C	186	1 599,89 €		
II	A	195	1 607,23 €		
II	B	205	1 614,58 €		
II	C	210	1 621,93 €		
III	A	225	1 629,29 €		
III	B	235	1 660,15 €		
III	C	245	1 731,43 €		
IV	A	260	1 836,04 €		
IV	B	280	1 976,31 €		
IV	C	300	2 117,71 €		
V	A	320	2 245,33 €		
V	B	340	2 384,45 €		
V	C	365	2 560,35 €		
VI*	A	370	2 239,36 €	26 872,31 €	30 903,16 €
VI*	B	375	2 398,84 €	28 786,07 €	33 103,98 €
VI*	C	380	2 570,73 €	30 848,81 €	35 476,12 €

Niv.	Éch.	Coeff.	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
VI	A	390	2 738,87 €	32 866,40 €	37 796,37 €
VI	B	430	3 053,66 €	36 643,93 €	42 140,51 €
VI	C	460	3 382,79 €	40 593,44 €	46 682,45 €
VII	A	500	3 766,21 €	45 194,46 €	51 973,63 €
VII	B	600	4 278,53 €	51 342,38 €	59 043,75 €
VII	C	700	5 072,49 €	60 869,88 €	70 000,36 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Avenant n° 68 du 11 février 2021

[Étendu par arr. 9 juin 2021, JO 29 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1 % sur l'ensemble des coefficients ; Elle est applicable à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2021

(en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 601,04 €		
I	B	181	1 608,46 €		
I	C	186	1 615,88 €		
II	A	195	1 623,31 €		
II	B	205	1 630,73 €		

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
II	C	210	1 638,15 €		
III	A	225	1 645,58 €		
III	B	235	1 676,75 €		
III	C	245	1 748,74 €		
IV	A	260	1 854,40 €		
IV	B	280	1 996,07 €		
IV	C	300	2 138,88 €		
V	A	320	2 267,78 €		
V	B	340	2 408,30 €		
V	C	365	2 585,95 €		
VI*	A	370	2 261,75 €	27 141,03 €	31 212,19 €
VI*	B	375	2 422,83 €	29 073,93 €	33 435,02 €
VI*	C	380	2 596,44 €	31 157,30 €	35 830,89 €
VI	A	390	2 766,26 €	33 195,07 €	38 174,33 €
VI	B	430	3 084,20 €	37 010,36 €	42 561,92 €
VI	C	460	3 416,61 €	40 999,37 €	47 149,28 €
VII	A	500	3 803,87 €	45 646,41 €	52 493,37 €
VII	B	600	4 321,32 €	51 855,81 €	59 634,18 €
VII	C	700	5 123,22 €	61 478,58 €	70 700,37 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Avenant n° 69 du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 4 juin, applicable au 1^{er} févr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 111-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 3,2 % sur l'ensemble des coefficients; Elle est applicable à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2022

(en euros)

I	A	176	1 652,28 €		
I	B	181	1 659,93 €		
I	C	186	1 667,59 €		
II	A	195	1 675,25 €		
II	B	205	1 682,91 €		
II	C	210	1 690,57 €		
III	A	225	1 698,24 €		
III	B	235	1 730,41 €		
III	C	245	1 804,70 €		
IV	A	260	1 913,74 €		
IV	B	280	2 059,95 €		
IV	C	300	2 207,33 €		
V	A	320	2 340,35 €		
V	B	340	2 485,36 €		
V	C	365	2 668,70 €		
VI*	A	370	2 334,13 €	28 009,55 €	32 210,98 €
VI*	B	375	2 500,36 €	30 004,29 €	34 504,94 €
VI*	C	380	2 679,53 €	32 154,33 €	36 977,47 €
VI	A	390	2 854,78 €	34 257,31 €	39 395,91 €
VI	B	430	3 182,89 €	38 194,70 €	43 923,90 €
VI	C	460	3 525,95 €	42 311,35 €	48 658,06 €
VII	A	500	3 925,59 €	47 107,09 €	54 173,15 €
VII	B	600	4 459,60 €	53 515,19 €	61 542,48 €
VII	C	700	5 287,16 €	63 445,90 €	72 962,78 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Avenant n° 70 du 21 septembre 2022

[Étendu par arr. 29 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Snefcca.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération de la Métallurgie CFTC.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée d'une part, de + 2,88 % sur l'ensemble des coefficients des niveaux I, II et III et d'autre part, de + 1,70 % sur l'ensemble des coefficients des niveaux supérieurs (IV, V, VI*, VI & VII) ; Elle est applicable à compter du 1^{er} octobre 2022.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2022 (en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 700,00 €		
I	B	181	1 708,25 €		
I	C	186	1 716,13 €		
II	A	195	1 724,01 €		
II	B	205	1 731,89 €		
II	C	210	1 739,78 €		
III	A	225	1 747,67 €		
III	B	235	1 780,77 €		
III	C	245	1 857,23 €		
IV	A	260	1 946,28 €		
IV	B	280	2 094,97 €		
IV	C	300	2 244,85 €		
V	A	320	2 380,14 €		
V	B	340	2 527,62 €		
V	C	365	2 714,07 €		
VI*	A	370	2 373,81 €	28 479,53 €	32 751,46 €
VI*	B	375	2 542,86 €	30 514,37 €	35 091,53 €
VI*	C	380	2 725,08 €	32 700,95 €	37 606,09 €
VI	A	390	2 903,31 €	34 839,68 €	40 065,64 €
VI	B	430	3 237,00 €	38 844,01 €	44 670,60 €
VI	C	460	3 585,89 €	43 030,64 €	49 485,24 €
VII	A	500	3 992,33 €	47 907,91 €	55 094,10 €
VII	B	600	4 535,41 €	54 424,95 €	62 588,70 €

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
VII	C	700	5 377,04 €	64 524,48 €	74 203,15 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Avenant n° 71 du 12 janvier 2023

[Étendu par arr. 3 avril 2023, JO 13 avril, applicable à compter du 1^{er} févr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T ;

Fédération de la Métallurgie CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 3 % sur l'ensemble des coefficients ; Elle est applicable à compter du 1^{er} février 2023.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en juillet 2023 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2023

(en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 751,00 €		
I	B	181	1 759,50 €		
I	C	186	1 767,62 €		
II	A	195	1 775,73 €		
II	B	205	1 783,85 €		

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
II	C	210	1 791,97 €		
III	A	225	1 800,10 €		
III	B	235	1 834,20 €		
III	C	245	1 912,95 €		
IV	A	260	2 004,67 €		
IV	B	280	2 157,81 €		
IV	C	300	2 312,20 €		
V	A	320	2 451,54 €		
V	B	340	2 603,44 €		
V	C	365	2 795,49 €		
VI*	A	370	2 445,02 €	29 333,91 €	33 734,00 €
VI*	B	375	2 619,15 €	31 429,80 €	36 144,27 €
VI*	C	380	2 806,83 €	33 681,98 €	38 734,27 €
VI	A	390	2 990,41 €	35 884,87 €	41 267,61 €
VI	B	430	3 334,11 €	40 009,33 €	46 010,72 €
VI	C	460	3 693,46 €	44 321,56 €	50 969,80 €
VII	A	500	4 112,10 €	49 345,15 €	56 746,92 €
VII	B	600	4 671,48 €	56 057,70 €	64 466,36 €
VII	C	700	5 538,35 €	66 460,21 €	76 429,24 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Avenant n° 72 du 25 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises

d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 4 % sur l'ensemble des coefficients ; Elle est applicable à compter du 1^{er} février 2024.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2024

(en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 821,00		
I	B	181	1 829,84		
I	C	186	1 838,28		
II	A	195	1 846,72		
II	B	205	1 855,16		
II	C	210	1 863,61		
III	A	225	1 872,06		
III	B	235	1 907,52		
III	C	245	1 989,42		
IV	A	260	2 084,81		
IV	B	280	2 244,08		
IV	C	300	2 404,63		
V	A	320	2 549,55		
V	B	340	2 707,52		
V	C	365	2 907,25		
VI*	A	370	2 542,77	30 507,27 €	35 083,36 €
VI*	B	375	2 723,86	32 686,99 €	37 590,04 €
VI*	C	380	2 919,04	35 029,26 €	40 283,64 €
VI	A	390	3 109,95	37 320,27 €	42 918,31 €

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
VI	B	430	3 467,40	41 609,70 €	47 851,15 €
VI	C	460	3 841,12	46 094,42 €	53 008,59 €
VII	A	500	4 276,49	51 318,95 €	59 016,80 €
VII	B	600	4 858,23	58 300,01 €	67 045,02 €
VII	C	700	5 759,76	69 118,62 €	79 486,41 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Avenant n° 75 du 16 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III-4 «Salaires» de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aéraulique, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI «Classifications» de la Convention Collective Nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,6 % sur l'ensemble des coefficients; Elle est applicable à compter du 1^{er} février 2025.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} fevrier 2025

(en euros)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 850,00		
I	B	181	1 858,98		
I	C	186	1 867,56		

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
II	A	195	1 876,13		
II	B	205	1 884,71		
II	C	210	1 893,29		
III	A	225	1 901,87		
III	B	235	1 937,90		
III	C	245	2 021,10		
IV	A	260	2 118,01		
IV	B	280	2 279,82		
IV	C	300	2 442,93		
V	A	320	2 590,15		
V	B	340	2 750,64		
V	C	365	2 953,55		
VI*		370	2 583,26	30 993,11	35 447,42
VI*		375	2 767,23	33 207,54	37 980,11
VI*		380	2 965,53	35 587,11	40 701,66
VI	A	390	3 159,48	37 914,61	43 363,67
VI	B	430	3 522,62	42 272,35	48 347,69
VI	C	460	3 902,29	46 828,49	53 558,65
VII	A	500	4 344,59	52 136,22	59 629,21
VII	B	600	4 935,60	59 228,46	67 740,73
VII	C	700	5 851,48	70 219,35	80 311,23

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés «jeunes diplômés» tels que définit à l'article X-2 de la Convention Collective Nationale.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

(Salariés mandatés pour participer à une commission paritaire)

Avenant n° 42 du 22 janvier 2008

[Étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc.]

Article 1

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

— **Transport :**

- Remboursement sur la base du billet SNCF 2^{ème} classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris aller-retour sur justificatif.

— **Hébergement (nuitée + petit déjeuner) :**

- Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1^{er} Janvier de l'année.

— **Repas :**

- Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1^{er} Janvier de l'année.

Article 2

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1 dépasse trois heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire d'hébergement et à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2^{ème} classe de la gare la proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée du travail (modulation)

Avenant n° 15 du 6 mai 1994

[Étendu par arrêté du 15 juin 1994, JO 24 juin 1994]

Préambule

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

- de faire face aux variations saisonnières d'activité liées aux fluctuations du marché ;
- d'accroître leur compétitivité et de promouvoir leur développement ;
- de pouvoir absorber au mieux les aléas dus aux confirmations de commandes tardives ;
- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi ;
- de répondre aux différentes aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes au travail.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 Durée du travail - Modulation

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

1 Mise en oeuvre de la modulation

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

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

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

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

2 Principe

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

3 Période

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

4 Programmation

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

5 Amplitude

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

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

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

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

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

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

7 Rémunération

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

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

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

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

En cas de période non travaillée telle que : arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

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

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

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

8 Astreinte

« Dans le cas d'un service d'astreinte tel que défini à l'article 4.3 de la convention collective, seules seront prises en compte dans la régularisation les heures effectivement passées en intervention. »

9 Régularisation

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

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

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée de travail excède, en moyenne sur un an, 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit soit au paiement de ces heures, majorées de 25 p. 100 effectué au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 50 p. 100 prévu par le code du travail, le tout majoré de 10 p. 100, soit à une récupération équivalente majorée de 5 p. 100 : $(125 \text{ p. } 100 + 50 \text{ p. } 100) \times 1,10 \times 1,05$.

10 Contreparties

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

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

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

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

Cette disposition pourra par exemple permettre d'accorder des congés sans solde le mercredi. Toutefois, elle ne s'appliquera que dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise le permettra.

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

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

F. Les salariés qui auront accompli au minimum 40 heures de modulation et qui demandent à prendre au moins trois semaines de congés en période de basse activité, en accord avec l'employeur, bénéficient de un jour de congé payé supplémentaire aux dispositions légales.

11 Modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation

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

Article 2 Dispositions diverses

1 Chômage partiel

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans l'entreprise ou l'établissement, sans pouvoir être en dessous de 32 heures.

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

2 Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

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

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

3 Personnel d'encadrement

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

Article 3 Date d'application

Le présent avenant prendra effet à la date de promulgation de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 16 juin 1999

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999 JO 23 novembre 1999, modifié par arrêté du 27 juillet 2000, JO 9 août 2000, et applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension soit le 24 novembre 1999]

Préambule

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

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

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

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

Les parties signataires tiennent à rappeler :

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

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

Le présent accord comporte en conséquence deux parties :

- Une première partie consacrée aux dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage aux 35 heures avec embauches et aides de l'Etat. Cette première partie vaut accord d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés et constitue un accord cadre pour les entreprises de plus de 50 salariés qui devront, pour bénéficier de ces aides financières, avoir conclu un accord d'entreprise complémentaire.

— Une deuxième partie concernant principalement la durée du travail et l'aménagement et la réduction du temps de travail applicable dès la publication de l'arrêté d'extension de l'accord.

I Champ d'application

Article unique

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés des entreprises relevant de l'article I-2 de la convention collective nationale du 21 janvier 1986 installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique (ci-après « la CCN »).

II

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

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

Le présent Chapitre a pour objet de permettre la réduction du temps de travail de l'ensemble des entreprises définies à l'alinéa 3 ci-dessous quelle que soit leur taille. Il permet la mise en oeuvre directe de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés et définit les règles qui peuvent être appliquées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la mise en oeuvre du présent Chapitre doit intervenir au plus tard le 31 décembre 1999. Pour les entreprises de 20 salariés ou moins de 20, la prise en compte de la nouvelle durée légale doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2001⁽⁶⁾.

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

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

1.1 Entreprises de moins de 50 salariés

(a)

Les dispositions du présent Chapitre peuvent être appliquées directement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un accord d'entreprise complémentaire peut également être conclu avec un délégué syndical, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés dans le cadre des dispositions prévues par la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail ou selon toute autre modalité prévue par la Loi.

En l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté, la réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre sont décidées par l'employeur après consultation du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

S'il n'en existe pas il est préalablement recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 423-18 du Code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de la mise en place de délégués du personnel afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être désignés comme délégués syndicaux ou mandatés par un syndicat représentatif au plan national pour négocier et conclure l'accord complémentaire d'adaptation.

Ces modalités font également l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 30 jours avant la prise d'effet de la réduction du temps de travail.

(b)

La demande formée en vue de l'obtention du bénéfice des aides doit préciser, dans le respect des règles fixées à l'article 2 du Chapitre I du présent accord ainsi qu'à l'article 2 ci-après, les points suivants :

- Les échéances de la réduction du temps de travail (dates de mise en oeuvre),
- Les catégories de personnel concernées,
- Les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps y compris celles relatives au per-

-
- sonnel d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
 - La durée du travail avant et après la réduction du temps de travail (horaire de référence, durée minimum et maximum hebdomadaires, pause, astreintes, déplacement etc.),
 - Les conséquences de la réduction du temps de travail et modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement, travail en équipe ou en continu etc.),
 - Le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches en cas d'accord offensif ou le nombre de postes conservés du fait de la réduction du temps de travail,
 - Le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif),
 - La durée de maintien des effectifs (au minimum de deux ans),
 - Les modalités et délais de prévenance en cas de modification des horaires,
 - Les modalités du suivi de la mise en oeuvre de l'accord,
 - En cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires et des jours de repos.

1.2 Salariés mandatés

En l'absence de délégués syndicaux, et quelle que soit la taille de l'entreprise, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison de pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au 1^{er} alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du Code du travail.

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

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

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

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

1.3 Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de conclure un accord d'entreprise complémentaire reprenant les modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'elles réduisent le temps de travail et souhaitent bénéficier de l'aide prévue en contrepartie d'embauches par l'article 3 de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

L'accord ouvrant droit au bénéfice de l'aide est conclu dans les conditions ci-après.

(a)

L'accord d'entreprise est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, s'il en existe ; ou, à défaut, avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3 III de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ou selon toute autre forme prévue par la Loi.

(b)

L'accord est conclu sous la condition de la signature de la convention avec l'Etat prévue par l'article 3 de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ouvrant droit au bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dès lors que les modalités de la réduction du temps de travail et des embauches compensatrices remplissent les conditions légales.

(c)

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

(d)

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

(e)

Lorsque l'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés et les organisations mandantes sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application.

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

**1.4
Périmètre d'application**

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

**Article 2
Réduction et organisation du temps de travail**

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

Le temps de travail doit être réduit le 1^{er} janvier 2000 au plus tard dans les entreprises et unité économique et sociale de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 au plus tard dans les autres entreprises.

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

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

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

**Article 3
Emploi**

**3.1
Embauches**

Le nombre d'embauches lié à la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 %,
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

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

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

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

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

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

3.2 Décompte des effectifs

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

3.3 Maintien des effectifs

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

Article 4 Suivi du temps de travail

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

4.1 Suivi individuel

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

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

4.2 Commission de suivi

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

Elle se réunit au moins une fois par semestre lors d'une réunion prévue avec les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, s'il en existe.

Tous les documents nécessaires au suivi et au contrôle du temps de travail sont communiqués aux membres de la commission.

Une fois par semestre, et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel, s'il en existe, sont tenus informés de l'application du présent accord. Un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés ou, selon le cas, les emplois maintenus.

Article 5 Temps partiel

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit et nonobstant les dispositions relatives à l'accès au travail à temps complet, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- Soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2.3 du Chapitre III du présent accord.
- Soit de maintenir leur temps de travail effectif. Dans ce cas, les salariés bénéficieront des revalorisations de leur rémunération.
- Soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif, auquel cas la rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

La réduction du temps de travail sous forme de jour de repos peut s'appliquer aux salariés employés à temps partiel. Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un avenant signé par les parties.

Article 6 Encadrement

Le personnel d'encadrement doit bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au présent Chapitre. Cependant, les cadres sans référence horaire tels que définis à l'article 3.2.1 du Chapitre III peuvent voir leur temps de travail réduit selon les modalités prévues aux dits articles. Dans ce cas, ils ne bénéficient pas des aides financières prévues par la Loi 98-461 du 13 juin 1998.

Article 7 **Cadre défensif**

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver dans les conditions suivantes.

Le nombre d'emplois préservés à la suite de la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 %,
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Le nombre d'emplois préservés à la suite de la réduction du temps de travail est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivants la date de signature de la convention avec l'Etat.

III **Aménagement conventionnel du temps de travail**

Article 1 **Dispositions générales**

1.1 **Temps de travail effectif**

1.1.1 **Définition**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

1.1.2 **Pauses**

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes minimum. Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif sauf accord ou usage contraire plus favorable. Toutefois, le temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif quand le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et ne peut s'éloigner de son poste de travail pendant le temps de repos en raison de la spécificité de ses fonctions.

Le moment de la pause est déterminé par l'employeur. À défaut, il est fixé par le salarié en fonction de ses souhaits et en tenant compte des impératifs de fonctionnement du service.

1.1.3 **Formation**

Les parties soulignent le besoin de formation des salariés de la branche. L'aménagement et la réduction du temps de travail peut entraîner des besoins spécifiques en formation et ne doit pas être un obstacle à l'amélioration de la formation et de l'employabilité des salariés. Dans ce sens, les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations en matière de formation continue et notamment sur le co-investissement, conformément à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

1.2 **Travail quotidien et hebdomadaire**

1.2.1 **Temps de travail quotidien**

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 12 heures.

Pour mémoire, la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder 48 heures sur une semaine donnée et 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives sous réserve des dispositions prévues en cas d'organisation du temps de travail sur l'année.

1.2.2 Repos quotidien

Le temps de repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives minimum entre deux périodes consécutives de travail. Toutefois, conformément au Décret n° 98-496 du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien peut être limité à 9 heures consécutives dans les cas suivants :

- *Intervention dans le cadre de l'astreinte*

— activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées

— surcroît exceptionnel d'activité

ou à la demande du salarié en raison de l'éloignement entre le lieu de travail et le domicile *ou d'une activité à temps partiel* sous réserve de l'accord exprès de l'employeur. Cette dérogation est limitée à 5 jours par mois et par salarié concerné.

Chaque repos quotidien limitée à 9 heures consécutives après la dernière intervention ouvre droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois suivant le repos dérogatoire.

1.3 Compte épargne temps

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

Article 2 Aménagement et réduction du temps de travail

2.1

Modalités de la réduction du temps de travail

Le présent accord institue plusieurs modalités de réduction du temps de travail :

1^{ère} modalité : diminution de l'horaire hebdomadaire de travail,

2^{ème} modalité : réduction du temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos dans l'année,

3^{ème} modalité : annualisation/modulation du temps de travail.

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

2.1.1

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou en partie par l'attribution proportionnelle de jours ou de 1/2 journées de repos dans l'année.

Ainsi, par exemple, la réduction du temps de travail peut permettre l'attribution d'une semaine de repos qui vient s'ajouter, sur une période annuelle, aux 5 semaines de congés payés légaux.

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est particulièrement adaptée aux cadres.

2.1.11

Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos est calculé comme suit sur la base du calcul en jours ouvrés :

Nombre de jours travaillés avant la réduction du temps de travail (227)

Diminué du pourcentage correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise,

Arrondi à l'unité la plus proche.

Ainsi, par exemple, en cas de réduction du temps de travail de 10 %, et lorsque 9 jours fériés sont déduits, le nombre de jours de repos est égal à $227 \times 10\% = 22,7$ arrondi à 23. En cas de réduction de 5 %, le nombre de jours de repos est égal à $227 \times 5\% = 11,35$ arrondi à 11.

2.1.12

Calendrier des jours de repos

Le salarié peut prendre ce repos à son choix dans la limite de la moitié des jours de repos acquis. Les dates de ces jours sont arrêtées en début de période et communiquées à l'employeur pour lui permettre de les intégrer dans le planning d'activité en tenant compte des nécessités de l'organisation du service et en particulier de la continuité du service à la clientèle.

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

2.1.13 Délai de prévenance

Le calendrier peut être modifié par l'employeur moyennant le respect d'un délai de prévenance de principe de 7 jours. À titre tout à fait exceptionnel, et en fonction de travaux urgents, ce délai de principe pourra être ramené à 24 heures.

2.1.2 Annualisation/modulation

2.1.21 Variation de l'horaire

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail pour tenir compte des variations de l'activité de l'entreprise.

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail. Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

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

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 45 h sous réserve de respecter une moyenne de 44 heures sur 10 semaines consécutives.

2.1.22 Calendriers et délais de prévenance

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

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

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

2.1.23 Dépassements exceptionnels

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

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

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

2.1.24 Chômage partiel

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

2.2 Calcul et suivi du temps de travail

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

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

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

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

En jours ouvrés :

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

$$365 \text{ jours} - 104 \text{ (jours de repos)} - 25 \text{ jours (congés payés)} - 9 \text{ (jours fériés)} = 227$$

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

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

2.2.2 Suivi du temps de travail

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

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

2.3 Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les signataires incitent les entreprises :

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

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

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

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises de la branche.

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

2.3.1 Éléments constants de salaire

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

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

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

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

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

2.3.2 Prime d'ancienneté

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

2.3.3 Bulletin de salaire

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

-
- Le salaire de base conventionnel correspondant au temps de travail réduit (1^{ère} ligne),
 - La PCPA (2^{ème} ligne) augmentée du différentiel de prime d'ancienneté tel que calculé en 2.3.2.

2.3.4 Lissage de la rémunération

2.3.41 Principe

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

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

2.3.42 Rupture du contrat de travail

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

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

2.3.43 Comptabilisation des absences (Compte de compensation)

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

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

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

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

Article 3 Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

3.1 Forfait

Un forfait de salaire peut être conclu sur une base mensuelle ou annuelle dans les conditions ci-après.

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

3.1.1 Principes

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

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

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel du salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu. Le nombre

d'heures excédant la durée légale du travail, sur lequel est calculé le forfait, est déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

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

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

3.1.2 Forfait annuel

3.1.2.1 Salariés visés

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

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

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

3.1.3.2 Rémunération

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

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

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

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

Exemple

Un salarié au coefficient 365 se voit proposer un forfait avec référence à un horaire annuel de 1719 heures. Le salaire minima du coefficient 365 au 1^{er} janvier 1999 est de 12.928 FF.

Sa rémunération forfaitaire annuelle doit être au moins égale à :

$$(12.928 \text{ FF} \times 12) + 15\% = 178.404 \text{ FF}$$

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

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

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

Le salarié peut affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne temps, s'il en existe un dans l'entreprise.

3.2 Encadrement sans référence horaire

La nature très spécifique de la mission confiée à certains salariés de la branche et les modes particuliers d'organisation du travail les concernant justifient que certaines règles relatives à la durée du travail ne leur soient pas applicables. Les parties signataires soulignent que cette exception ne doit pas nuire à la qualité de vie et à la rémunération

ration des salariés concernés lesquels doivent pouvoir bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et rappellent le rôle déterminant de l'encadrement dans la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises. Les règles ci-après doivent être appréciées au regard de la jurisprudence en vigueur comme des dispositions légales postérieures à l'entrée en vigueur du présent accord et en particulier la loi annoncée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

3.2.1 Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions du présent article :

- les personnels hiérarchiquement situés immédiatement en dessous du dirigeant ou de son représentant, disposant d'une large délégation de pouvoirs et qui exercent des fonctions de direction opérationnelles, y compris dans les petits établissements décentralisés ;
 - ceux du personnel d'encadrement des services commerciaux et d'après-vente, disposant de délégations de pouvoirs, qui exercent la majeure partie de leur activité professionnelle en missions hors de l'établissement, sous réserve que soient réunis, en ce qui les concerne, les critères cumulatifs suivants :
 - exercice de fonctions de responsabilité,
 - réelle liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail,
 - importance de la rémunération.
- qui excluent la référence à un horaire précis, déterminé ou commandé.

3.2.2 Rémunération

Le salaire des personnels visés ci-dessus peut être fixé sans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paie considérée. Il tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses fonctions.

Le salaire mensuel est identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est sans référence horaire.

3.2.3 Durée du travail

À l'exception des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels et au chômage de la journée du 1^{er} mai, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération fixée dans les conditions du présent article. Dans ce cas, lorsque l'horaire collectif de référence est réduit dans l'entreprise, les salariés visés au présent article bénéficient de jours de repos supplémentaires. Le nombre de jours de repos attribués pour une période annuelle est égal au quart du nombre de jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise arrondi au chiffre supérieur.

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

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

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

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

3.3 Temps partiel

3.3.1 Définition - durée

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

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

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

3.3.2 Répartition des horaires

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

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

3.3.3 Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

3.3.4 Heures complémentaires

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

3.3.5 Revalorisation

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

3.3.6 Temps partiel annuel choisi

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

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

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

Le contrat de travail prévoit toutes les mentions légales et conventionnelles, spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des horaires de travail nécessite l'accord écrit des parties et la signature d'un avenir au contrat.

Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1300 heures, heures complémentaires comprises.

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

3.3.7 Contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions relatives à la durée du travail et à sa répartition dans la semaine ou le mois ou l'année. Il définit les éventuelles modalités de modification de cette répartition. La durée de la période d'essai demeure la même en jours calendaires que pour un salarié à temps plein. Il doit en outre préciser le nombre d'heures complémentaires que le salarié peut être amené à effectuer.

Le contrat doit comporter les éléments suivants :

- Le salarié à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein qui deviendrait vacant ou qui serait créé ;
- Les droits à l'ancienneté sont déterminés comme si le salarié travaillait à temps complet ;
- Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes garanties de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle continue que le salarié à temps plein.
- Le mode de calcul des congés payés du salarié à temps partiel est le même que celui des salariés à temps plein.

Il en est de même pour l'indemnité de congés payés.

IV

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

a) Suivi :

Une fois par semestre, une réunion de la Commission Mixte Paritaire sera consacrée au suivi des accords d'entreprise.

b) Le présent accord :

- ne remet pas en cause les accords conclus au sein des entreprises avant sa date d'entrée en vigueur.
- s'applique aux entreprises de la branche à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel de la République.
- est établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Délibération de la CNPI du 23 mars 2004

[Non étendue]

La commission d'interprétation saisie par l'entreprise FCI Gourgouillat - Parc d'activités Millau-Lévezou, 12100 Millau - a délibéré dans sa séance du 23 mars 2004 sur la question relative au temps de trajet domicile-lieu d'intervention défini à l'article V.2 de la convention collective nationale.

L'article V.2 alinéa 4 dispose que «le temps de trajet entre le domicile et un lieu d'intervention, et inversement, sans passage à l'entreprise, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, au-delà de 45 minutes par trajet, il est indemnisé sur la base du salaire horaire réel.»

La question était posée de savoir si, au-delà des 45 minutes par trajet, le temps de trajet était indemnisé dans son intégralité, c'est-à-dire dès la première minute.

À l'issue des débats, la commission d'interprétation a rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'était pas du temps de travail effectif et que, par conséquent, il n'était ni rémunéré, ni indemnisé et a décidé, pour éviter tout problème d'interprétation, que les 45 premières minutes constituaient une franchise non indemnisable.

Ainsi, le temps de trajet domicile-lieu d'intervention n'est indemnisé qu'à compter de la 46^e minute et n'est jamais considéré comme du temps de travail effectif.

Heures supplémentaires choisies

Avenant n° 43 du 16 juin 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC ;

CFTC ;

FO.

Article 1

Objet

Compte tenu du déficit chronique de main d'œuvre qualifiée dans la branche, des variations dans le plan de charge des entreprises et en parallèle des actions de formation entreprises, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place la possibilité de recours aux heures choisies.

En vertu des articles L. 3121-17 et L. 3121-18 du Code du travail et en application du présent accord, les parties souhaitent permettre aux salariés qui le désirent de pouvoir accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent conventionnel applicable. Il est rappelé que seuls les salariés volontaires peuvent entrer dans ce dispo-

sitif.

Article 2 **Conditions de mise en œuvre du dispositif**

L'employeur informera dans un premier temps les salariés et les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et/ou délégués du personnel s'ils existent) de la possibilité offerte aux salariés d'effectuer volontairement des heures choisies. Cette information prendra la forme d'une note de service et, éventuellement, d'un courrier envoyé à tous les salariés explicitant le régime des heures choisies et la procédure mise en place dans l'entreprise pour formuler cette demande.

Les salariés volontaires doivent faire connaître leur position, par écrit, auprès de l'employeur. Le courrier émanant du salarié comportera les informations suivantes : nombre d'heures choisies que le salarié se propose d'effectuer, période(s) pendant laquelle (lesquelles) il ne sera pas disponible pour effectuer des heures choisies.

L'employeur peut refuser l'accomplissement de ces heures choisies sans avoir besoin de justifier cette décision. Il doit donner une réponse écrite au salarié dans un délai de 2 semaines calendaires à compter de la réception du courrier. À défaut, la demande d'heures choisies sera considérée comme ayant été refusée.

La demande des salariés devra être formulée par écrit entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet et ne sera valable que pour l'année civile en cours.

Il est expressément convenu que le fait, pour un salarié, de ne pas demander à accomplir des heures choisies ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De même, le salarié qui, volontaire pour accomplir des heures choisies, ne peut honorer cet engagement pour les motifs suivants : naissance, incapacité temporaire, décès d'un ascendant ou d'un descendant ; ne pourra être sanctionné. Cependant, en dehors de ces motifs et pour des raisons d'organisation des horaires au sein de l'entreprise, le salarié ne pourra refuser d'effectuer des heures choisies en dehors de la (des) période(s) préalablement déclarée(s) à l'employeur pendant laquelle (lesquelles) il n'est pas disponible pour en effectuer.

Les heures choisies ne pourront être utilisées qu'après épuisement du contingent annuel d'heures supplémentaires et en aucun cas être effectuées avant le 1^{er} août.

Il est précisé que le recours aux heures choisies n'ouvre pas droit au repos compensateur légal et ne requiert pas l'autorisation de l'inspection du travail. L'application des heures choisies ne peut conduire à un dépassement des durées maximales de travail ou au non respect des repos quotidien ou hebdomadaire prévus par le Code du travail

Article 3 **Majoration des heures choisies**

Les heures effectuées en application du présent dispositif bénéficieront des taux de majoration prévus par la loi (25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà ; ces taux ne peuvent être réduit par accord collectif d'entreprise). Il est rappelé que seules les heures choisies réellement effectuées seront rémunérées par l'employeur et seront payées selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires.

Article 4 **Volume annuel maximal d'heures choisies**

Le volume annuel d'heures choisies ne pourra excéder 160 heures.

Article 5 **Clause d'impérativité**

Cet accord étant impératif, il ne pourra être dérogé dans un sens moins favorable au salarié à ses dispositions par accord collectif d'entreprise.

Article 6 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 7 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé, une fois le délai d'opposition passé, par la partie la plus diligente en deux exemplaires originaux auprès de la Direction des Relations du Travail

Formation professionnelle

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

[Étendu par arrêté du 25 avril 1991, JO 8 mai 1991]

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, considérant l'importance fondamentale à accorder au développement et à la sécurité de l'emploi, ainsi qu'à la formation et à la promotion professionnelle, instituent, en conséquence, une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ayant pour mission d'étudier et de proposer tous moyens permettant la mise en oeuvre d'une politique adaptée dans les domaines considérés.

a. Composition et fonctionnement de la commission

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

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

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

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

b. Attribution de la commission en matière d'emploi

La commission nationale paritaire a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi ;
- d'examiner, en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

c. Attribution de la commission en matière de formation professionnelle

La commission nationale paritaire a notamment pour tâche :

- d'étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, particulièrement en ce qui concerne les actions de formation et les qualifications qu'elle juge prioritaires et pour lesquelles un bilan sera réalisé ;
- de formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation, à l'adaptation et au développement des moyens en matière de formation.

Accord du 15 mai 1991

[Étendu par arrêté du 18 juillet 1991, JO 30 juillet 1991]

Considérant la possibilité ouverte par l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2, 3^e alinéa du code du travail) d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, Les organisations soussignées sont convenues de ce qui suit :

Chapitre I Institution des certificats de qualification professionnelle

Article 1 Création des certificats de qualification professionnelle

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

Les organisations représentées à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle⁽³⁾ sont seules habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle

(3) Ci-après désignée C.P.E.

(4).

(4) Ci-après désignés C.Q.P.

Toute proposition doit comporter un cahier des charges pédagogique.

La décision de créer un C.Q.P. est prise par la C.P.E.

Article 2 **Délivrance du certificat de qualification professionnelle**

Conformément au protocole d'accord du 27 novembre 1984 sur les formations en alternance, la conclusion d'un contrat de qualification donne lieu à la communication par l'employeur du dossier à l'O.M.A.⁽⁵⁾ dont il relève, en vue de la prise en charge financière de la formation.

(5) Organisme mutualisateur agréé.

Ce dossier comprend notamment :

- un exemplaire du présent accord pour que l'O.M.A. puisse vérifier l'existence du C.Q.P. correspondant à la formation prévue par le contrat de qualification ;
- un bulletin d'inscription aux examens rempli par le jeune salarié qui souhaite obtenir le C.Q.P. ;

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

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

Elle délivre les certificats, qui sont imprimés à l'en-tête de la C.P.E.

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

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

Aussi, chaque C.Q.P. est créé pour deux ans au terme desquels il se trouve :

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

2^o Soit supprimé par la C.P.E. ;

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre III **Dispositions finales**

Article 1

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

vail.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 15 mai 1991.

Article 3

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

Annexe I

La commission paritaire de l'emploi reconnaît :

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

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

Annexe II concernant la formation spécialisée pour monteur-dépanneur d'installation et maintenance des équipements frigorifiques de transport

(Ajoutée par accord du 13 juin 1991, étendu par arrêté du 21 octobre 1991, JO 5 novembre 1991)

1) Le tuteur

Décret concernant le rôle du tuteur pour les contrats de qualification professionnelle (C.Q.P.).

Précisions complémentaires :

- le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le jeune ;
- son rôle est essentiel. Il doit posséder, non seulement une autorité professionnelle reconnue, mais aussi des qualités de communication et de pédagogie ;
- un tuteur peut s'occuper de deux jeunes au maximum ;
- à chaque début de cycle, les nouveaux tuteurs bénéficieront d'un stage de formation sur leur rôle et la pédagogie à l'école « La Châtaigneraie » ;
- le tuteur devra en particulier vérifier le niveau des acquis du jeune au fur et à mesure, et ce en relation avec le programme effectué à l'école. Pour ce faire, il devra consacrer au moins une heure par semaine au jeune dont il a la responsabilité ;
- il décrira dans un cahier de stage les différents travaux confiés au jeune, l'évolution dans la difficulté de ces travaux et les résultats obtenus. Ce cahier fera la navette entre l'établissement et l'école et sera présenté à la commission paritaire le jour de l'examen.

2) Note éliminatoire

10/20 : sur les matières techniques.

3) Moyenne générale

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

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

4) Rémunération

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

- 1^{er} semestre. - 60 p. 100 du S.M.I.C. : 3 239 F ;
- 2^e semestre. - 65 p. 100 du S.M.I.C. : 3 509 F ;

-
- 3^e semestre. - 70 p. 100 du S.M.I.C. : 3 779 F ;
 - 4^e semestre. - 75 p. 100 du S.M.I.C. : 4 049 F.

N.B. : S.M.I.C. - 31,94 F par heure au 1^{er} décembre 1990, soit 5 397,86 F pour 169 heures par mois (39 heures par semaine).

5) Voyage - Séjour

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

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

Ces retours sont autorisés par l'encadrement de l'école à la condition expresse que les horaires des cours soient respectés le vendredi et le lundi.

Formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de dix salariés Accord du 22 décembre 1992

[Étendu par arrêté du 8 juillet 1993, JO 24 juillet 1993]

(Voir aussi accord du 7 novembre 2000 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle)

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, notamment ses articles 70-4, 70-5 et 70-6 ;

Vu la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, notamment ses articles 28 et 32 ;

Considérant que les entreprises de moins de dix salariés sont assujetties par la loi à une participation au titre de la formation continue de leurs salariés ;

Considérant que cette participation ne peut être inférieure à 0,15 p. 100 du montant des salaires visés à l'article 231, paragraphe 1, du code général des impôts, versés pendant l'année de référence ;

Considérant que l'article L. 953-1 du code du travail institue, pour la formation professionnelle des chefs d'entreprise de moins de dix salariés, une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 p. 100 du plafond de la sécurité sociale ;

Considérant que, conformément à l'article L. 953-2 du code du travail, cette contribution est recouvrée et gérée, pour ce qui concerne les entreprises de moins de dix salariés relevant du répertoire des métiers, dans les conditions prévues par la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982, sont convenues de ce qui suit.

Article 1

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 952-1 et L. 953-1 du code de travail sont confiés, à titre exclusif, à l'Agefos - P.M.E. dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

Article 2

En conséquence, ces fonds seront gérés, conformément aux articles L. 952-1 et L. 952-2 du code du travail, par une section paritaire particulière de l'Agefos - P.M.E.

Article 3

Il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'Agefos - P.M.E., aux fins de collecte et de gestion des ressources visées à l'article 1^{er}, conformément aux articles L. 952-1, alinéa 2 et L. 953-1, alinéas 3 et 4, du code du travail.

Article 4

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue de l'extension des articles 1^{er} et 2 du présent accord.

Objectifs et moyens de la formation professionnelle Accord du 21 septembre 2016

[Étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Mod. par Avenant 7 nov. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 2, 15 avr. 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 3, 16 mai 2023, étendu, par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov. applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

Préambule

Le présent accord a pour objet de compléter et mettre à jour les dispositions de l'accord formation du 26 janvier 2012 applicable dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Le présent accord remplace donc le précédent en date du 26 janvier 2012, dans toutes ses dispositions.

Il s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des lois n° 2009-437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- Mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche,
- Développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle,
- Inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise,
- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation s'appuyant sur les activités professionnelles et le développement du tutorat,
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle,
- Promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) favorisant la progression des salariés ;

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de renforcer l'attractivité des métiers de la branche. À cet effet, les partenaires sociaux ont notamment travaillé, en partenariat avec l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AGEFOS PME, sur des outils de communication tels que la création d'un site interne «Les métiers du froid» (www.lesmetiersdufroid.fr) et la mise en place d'un kit pédagogique accompagné de son CD-Rom.

Par ailleurs conscients que la professionnalisation des salariés est un atout pour les employeurs comme pour les salariés, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de son développement et plus particulièrement du développement d'une professionnalisation adaptée au salarié. Ceci de manière à le maintenir dans l'emploi et sécuriser son parcours professionnel.

Enfin, en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappelle que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Article 1 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

Les organisations signataires se sont attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualification afin de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

À ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche, définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Composition

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé de 5 représentants de la partie patronale et au moins 1 représentant de chaque syndicat de salariés représentatif dans la branche. Au moins un représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord y participe également.

Objet et missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure un suivi de l'évolution des métiers du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles, et de leur contenu. Il est chargé de mener dans la branche des études prospectives sur les emplois et compétences du futur pour déterminer les besoins de formation et les formations adaptées aux emplois et compétences de demain.

En outre, l'observatoire peut accompagner la branche professionnelle dans l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) définie par la CPNE dans le cadre de l'article L. 6323-16 du Code du travail.

Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE). Il se réunira au minimum chaque semestre dans le cadre du Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO).

Sur décision de la CPNE, sont choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire est présenté tous les 2 ans au sein de la CPNE. La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

Financement

L'Organisme Paritaire Collecteur Agrée (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prend en charge les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux conditions définies dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 2 **L'entretien professionnel**

Article 2-1 **L'entretien professionnel**

Conformément à la réglementation en vigueur et pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le compte personnel de formation et les périodes de professionnalisation.

Objet de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 du Code du travail dispose : «À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficié tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien de porte pas sur l'évaluation du travail du salarié».

Périodicité et formalités

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans.

Il est en outre proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il est précisé que l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'article L. 6321-1 du code du travail. Il se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Article 2-2 L'état récapitulatif

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I de l'article L. 6315-1 du Code du travail et d'apprécier s'il a :

- 1.** Suivi au moins une action de formation ;
- 2.** Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3.** Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les Partenaires sociaux rappellent que lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, le manquement de l'employeur peut être sanctionné dans les entreprises d'au moins 50 salariés par un abondement sur le compte personnel des salariés dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Guide à disposition des entreprises et des salariés

Les entreprises, comme les salariés, peuvent se rapprocher de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord pour obtenir un guide de préparation à l'entretien professionnel gratuitement.

Ce guide présente l'objet et les enjeux de l'entretien professionnel et fournit à l'employeur une véritable méthodologie pour la planification, la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel.

Une partie de ce guide est également consacrée au salarié, afin de lui permettre de préparer en amont son entretien.

Article 3 Le passeport orientation et formation

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

Un modèle de passeport orientation formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme collecteur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet «Les Métiers du froid» (www.lesmetiersdufroid.fr).

Ce passeport mis à la disposition de toute personne recense :

- 1)** Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
- 2)** Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

-
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

En application de l'article L. 6323-8 du Code du travail, un nouveau passeport formation devrait être mis en place. La loi «formation» du 5 mars 2014 a prévu la possibilité pour chaque titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce document recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités qui seront déterminées par un décret à paraître.

Ce modèle de passeport formation sera intégré au système d'informations du compte personnel de formation (CPF) mis en place par la Caisse des dépôts et consignations (cf. l'article 8-2 du présent accord).

Article 4 Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil se déroule en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'un service gratuit délivré par Pôle emploi, l'Apec, Cap emploi, les missions locales et les Opacif dont les modalités de mise en œuvre sont définies par un cahier des charges publié par arrêté ministériel.

Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulant, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Article 5 Le bilan de compétences

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

À l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois).

Dans ce cas, le financement est assuré par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

À l'initiative de l'employeur

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord relatif au contrat de génération du 16 juin 2014, si le salarié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il n'a jamais demandé ou bénéficié d'un tel bilan, l'entreprise doit l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de sa carrière.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel cotise l'employeur.

L'employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quels que soient le financeur et le demandeur à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le communiquer ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

Article 6 **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, d'un an en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être financée dans le cadre du plan de formation (financement par l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

La VAE doit permettre l'acquisition de diplômes de l'Éducation Nationale, de titres et de certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles. À ce titre les partenaires sociaux rappellent que les éventuels CQP (certificats de qualification professionnelle) créés par la branche seront accessibles par la VAE dès leur inscription au RNCP.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l'OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 7 **Le plan de formation**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
 - les actions d'adaptation au poste sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation.
 - les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle.
- des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et disposent de tous les documents nécessaires pour rendre cet avis.

Article 8 **Le compte personnel de formation (CPF)**

Article 8-1 **Les bénéficiaires**

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Article 8-2 **L'alimentation du CPF**

Le compte personnel de formation du salarié est alimenté à la fin de chaque année en heures de formation.

Des abondements (heures de formation supplémentaires) peuvent venir l'alimenter le cas échéant.

Les heures de formation acquises sur le compte ne sont pas perdues par le salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

En application de l'article L. 6323-12 du Code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Conformément aux articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsqu'un salarié est à temps partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période transitoire entre DIF et CPF

Les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer leurs salariés de leurs droits au DIF (droit individuel à la formation) acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fait à partir des données indiquées dans la déclaration annuelle des salaires faite par les employeurs.

Les heures de DIF acquises et non utilisées à la date de disparition de ce dispositif, sont inscrites sur le CPF du salarié et obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux règles d'utilisation du CPF (plafond de 150h, prise en charge sur les fonds du CPF...).

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le dispositif des périodes de professionnalisation peut compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF du salarié chaque année ni dans le plafond de 150h.

Article 8-3 **La gestion du CPF**

C'est la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de la gestion du CPF. Cet organisme a mis en place un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr), où à chaque salarié peut connaître le nombre d'heures créditées sur son compte (et renseigner ses heures de DIF acquises avant le 31 décembre 2014).

Ce site permet également au salarié de rechercher les formations éligibles au CPF, dans sa branche et sa région.

Article 8-4 L'utilisation du CPF

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont strictement délimitées.

Sont éligibles au CPF :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national (la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF), régional (les listes régionales établies par les COPAREF) ou de la branche professionnelle (la liste de branche établie par la CPNE). Ces listes sont consultables, via des mots clés, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. La CPNE de la branche se dénomme «CPNE de la branche du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles».

Les formations éligibles au CPF sélectionnées sur les listes paritaires définies à l'article L 6323-16 et L 6323-21 du Code du travail, sont obligatoirement choisies parmi les formations suivantes :

- 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 ;
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP)
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions

Article 8-5 Le financement du CPF

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place, à compter de la collecte des fonds de la formation professionnelle réalisée en 2016, dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés. Cette contribution sera soit versée à l'Opcal désigné à l'article 11 soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Article 9 Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

Article 9-1 Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 9-2 Durée et déroulement du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation fait soit l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou profession-

nel, ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet allongement de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations certifiantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 9-3 le tutorat

En application de l'article D. 6325-6 du Code du travail, l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise chaque salarié en contrat de professionnalisation.

La personne désignée pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

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

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié - tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Article 9-4 **Prise en charge du contrat de professionnalisation par l'OPCA**

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 9-5 **Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération prévues par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du SMC correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC.

Article 10 **Périodes de professionnalisation**

Article 10-1 **Les salariés concernés**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

Article 10-2 **Les objectifs**

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement :

- l'acquisition d'une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail
 - Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation (CNCP).

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 10-3 **La mise en œuvre**

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de for-

mation.

Article 10-4 **Les modalités de départ en formation**

Tout salarié relevant des publics définis à l'article 9-1 peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Formalités

L'employeur ou le salarié peut être à l'initiative d'une période de professionnalisation.

Si l'employeur propose au salarié une période de professionnalisation qui se déroule en tout ou partie hors du temps de travail, l'accord du salarié est nécessaire et l'employeur devra recueillir son consentement par écrit.

Lorsque c'est le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il fera sa demande par écrit auprès de son employeur, en lettre remise en mains propres contre décharge ou recommandée avec avis de réception.

Cette demande comporte notamment l'ensemble des indications nécessaires à l'identification du projet : indication de la qualification souhaitant être acquise ou de l'action de formation envisagée, identité de l'organisme de formation, dates et durée de l'action envisagée, déroulement de la formation pendant ou hors temps de travail et volonté ou non d'utiliser en amont les heures inscrites sur son CPF.

Le départ en période de professionnalisation peut être refusé par l'employeur lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement).

Le départ en période de professionnalisation peut être différé par l'employeur, dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins deux salariés.

Article 10-5 **La situation du salarié concerné**

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

— à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;

— à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

En cas de période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur qui se déroule en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 10-6 **Le financement**

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 10 bis **Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation**

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus étendue, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise,
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de

professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes,

— ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs,
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Article 11 **Dispositions relatives à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé**

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS PME, désignée ci-après sous l'appellation de «collecteur», la collecte des fonds de la formation professionnelle. À cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire Froid Conditionnement de l'air Grande Cuisine au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Article 12 **Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés**

Mod. par Avenant n° 3, 16 mai 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-1 du Code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des Entreprises de Proximité par l'intermédiaire de l'URSSAF, s'élève à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le Conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Cette contribution conventionnelle s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de l'année de référence. Sa collecte sera confiée à l'OPCO des Entreprises de Proximité. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des Entreprises de Proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la Branche.

Article 13 **Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés**

Mod. par Avenant n° 3, 16 mai 2023, étendu, par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} janv.

2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du Code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versée à l'OPCO des Entreprises de Proximité par l'intermédiaire de l'URSSAF, s'élève à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale seront appliquées.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance, en lien avec le Conseil d'administration de l'OPCO, étant entendu que la prise en charge des actions de formation du plan de développement des compétences est réservée aux seules entreprises occupant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en participant, chaque année, au financement de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCO des Entreprises de Proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement «formation et alternance» dans la branche afin d'une part, de lutter contre l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de concourir au développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et à tout autre projet en lien direct avec la formation et l'alternance que la Branche souhaiterait mettre en œuvre. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des Entreprises de Proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la Branche.

Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2024 sur la masse salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2024 sur la masse salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale seront appliquées.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2023 ainsi que de la situation économique des entreprises. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent avenant afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent avenant dans les articles 12 et 13 modifiés sont définies pour une période maximale de 3 ans correspondant à la collecte des contributions au 28 février 2024, 2025 et 2026 (respectivement sur les masses salariales des années 2023, 2024 et 2025). À l'issue de cette période et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un nouvel avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 **Révision de l'accord**

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2019, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle.

Article 16 **Opposabilité**

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifiques et connexes (code IDCC 1412).

Article 17 **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 18 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Annexe définissant les actions prioritaires de formation de la branche professionnelle

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Éducation nationale	Ministère du travail Titres professionnels	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
- CAP Installateur froid et conditionnement de l'air	- Monteur Dépanneur Frigoriste - Monteur dépanneur en climatisation - Agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement d'air		
- Brevet professionnel Installateur Dépanneur en froid et conditionnement de l'air - Bac Pro Technicien du froid et du conditionnement de l'air	- Technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air - Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation - Technicien d'intervention en froid industriel - Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles	- Accord 15 Mai 1991 : CQP Carrier / La Chataigneraie Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1210 heures sur deux ans) - PV n° 10 : CQP Carrier / La Chataigneraie Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de Bac Pro ; formation de 600 heures sur un an)	- PV n° 11 : Titre Greta pays de Rance / La Fontaine des Eaux Technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de Bac Pro ou niveau Bac MAEMC ou EIE ; formation d'un an.) - PV n° 12 : Titre Centre des formations industrielles Technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de Bac pro Énergétique ou EIE ou Électrotechnique, ou d'un Bac STI Génie Électrotechnique ou Énergétique ou d'un Bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)

Éducation nationale	Ministère du travail Titres professionnels	Certificats de qualification pro- fessionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation profes- sionnelle
- BTS FED FCA Fluides énergies domotique option froid et conditionnement de l'air - DUT Génie thermique et énergie	- Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		- PV n° 6 : Titre École La Mache à Lyon Ingénierie et Conduite d'Affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures) - PV n° 8 : Titre École La Mache à Lyon Vendeur/Négociateur International (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures) - PV n° 9 : Titre IRECO / Greta Sud Isère Concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)
- Diplôme supérieur de Froid Industriel (IFFI)			

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- formations relatives aux fluides alternatifs (CO2, ammoniac, hydrocarbures, HFO...)
- sécurité, électricité,
- préservation de l'environnement,
- relations clients, relations commerciales,
- mise en œuvre des documents réglementaires,
- préparation à l'exercice tutorial, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales,
- nouvelles techniques d'information et de communication,
- électrotechnique, électromécanique,
- compétences spécifiques pour l'installation, dépannage et maintenance des équipements de cuisines professionnelles

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs, relatifs à la formation, notamment le CPF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.

Désignation d'un Opérateur de Compétences (OPCO) Accord du 4 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Snfcca.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Confédérée FO de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération de la Métallurgie CFE CGC ;

Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT.

Préambule

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu l'accord du 12 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité,

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés,

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Compte tenu des activités de maintenance exercées par les entreprises de la branche et de la diversité des métiers et emplois occupés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent sur l'importance de poursuivre les actions entreprises depuis de nombreuses années dans le cadre des accords et avenants relatifs à la politique de formation de la branche.

Les parties soulignent ainsi, au travers de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO répondant aux enjeux communs des différents secteurs de la branche et pouvant apporter un service d'appui conseil aux entreprises quelle que soit leur taille.

Les partenaires sociaux mettent en avant les caractéristiques propres à la branche qui ont guidé leur choix :

1. Une prédominance de TPME, avec une grande dispersion territoriale, un enjeu fort de services de proximité

La branche «installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes» regroupe des prestations de maintenance auprès d'entreprises et de collectivités dans 4 domaines d'activités :

- Le froid commercial
- Le froid industriel
- Le conditionnement d'air
- Les cuisines professionnelles

La branche est composée à 98 % de TPME, réparties sur l'intégralité du territoire et notamment dans les zones rurales pour être au plus près de leurs clients finaux.

Même s'il s'agit d'une branche de prestations techniques et réglementées, la relation client et le conseil deviennent primordiaux, en particulier sur les postes de technico-commerciaux.

2. Des difficultés de recrutement, des métiers en tension

Des métiers de la Branche sont des métiers techniques souvent soumis à des habilitations et réglementations. Le secteur dans lequel la Branche évolue est un secteur en pleine mutation, soucieux des enjeux environnementaux.

Ces métiers sont principalement les suivants :

- Monteurs
- Dépanneurs
- Techniciens d'intervention
- Technico-commerciaux
- Chargé d'études
- Chargé d'affaires

40 % des entreprises de la branche du froid ont une activité d'installation de machines et équipements mécaniques.

Dynamique et porteur, le secteur du Froid, de la Cuisine Professionnelle et du Conditionnement de l'Air est en pleine croissance et recrute en moyenne 4 700 salariés par an.

90 % des embauches sont conclues en CDI et à temps plein, ce qui montre le dynamisme de la politique de formation de ce secteur.

Néanmoins, les employeurs expriment de plus en plus leur difficulté à recruter, et à remplacer les départs dans leurs équipes. Ce secteur d'activité et la diversité des métiers sont encore méconnus auprès des jeunes. Le poste de «technicien» par exemple souffre d'une pénurie de candidats pour plusieurs raisons :

- Mauvaise image des métiers et du secteur d'activité
- Conditions de travail perçues comme exigeantes
- Forte concurrence d'autres secteurs

3. Une forte pratique de l'alternance, en particulier dans les petites entreprises

En 2017, dans la Branche du Froid, de la Cuisine Industrielle et du Conditionnement de l'Air, on comptabilise :

- 800 contrats d'apprentissage
- 217 contrats de professionnalisation⁽¹⁾

⁽¹⁾ Données Agefos-PME / Bilan 2017

Avec plus de 1 000 contrats d'alternance par an, la branche du Froid, de la Cuisine Professionnelle et du Conditionnement de l'Air a fréquemment recours à l'alternance, et en particulier au contrat d'apprentissage.

Cette pratique relève essentiellement des TPME de moins de 50 salariés. À noter : plus d'1 entreprise sur 5 est à la recherche d'un apprenti.

Ces dispositifs participent à la professionnalisation des salariés et répondent aux attentes des entreprises qui ont de gros besoins en main d'œuvre technique qualifiée.

Les thématiques les plus plébiscitées concernent des certifications «cœur de métier/techniques» et des formations transverses liées à la gestion et à la relation client.

4. Une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale

Conscient des enjeux liés à l'environnement et au développement durable, les besoins en recrutement sont réels et concernent notamment les jeunes. Avec un BAC Professionnel, un BEP ou un BAC +2, ils sont certains de trouver un emploi stable et à temps plein.

La branche du Froid, de la Cuisine Professionnelle et du Conditionnement de l'Air est d'ailleurs consommatrice de contrats d'alternance, dispositifs qui visent en particulier les jeunes.

L'embauche de jeunes est d'autant plus stratégique que la branche est confrontée à une pyramide des âges vieillissante et doit assurer la relève de ses professionnels.

Les compétences recherchées sont variées :

- mécanique,
- hydraulique,
- électricité,
- électronique,
- informatique,
- réglementation,...

Des mobilités inter-branches peuvent être envisagées sur les métiers techniques et transverses ; de même, les évolutions professionnelles sont possibles grâce à des parcours de formation adaptés.

5. Points communs avec d'autres branches du secteur des «services techniques aux entreprises et aux particuliers»

Des pistes de réflexion autour «des services techniques aux entreprises et aux particuliers» pourraient être envisagées entre plusieurs branches professionnelles qui partagent des caractéristiques communes telles que :

- Une majorité de TPME
- Une implantation sur l'ensemble du territoire, à proximité des clients
- Une profession largement masculine
- Une forte représentation des employés et ouvriers
- Des besoins de formations cœur de métier
- Des métiers techniques
- Des enjeux environnementaux et réglementaires
- Des besoins importants pour la promotion et l'attractivité des métiers

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la Convention Collective Nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective.

Les parties s'entendent pour se positionner au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (cf. secteur 10 du rapport Bagorski Marx) afin de poursuivre les actions entreprises et de disposer de la connaissance de la branche par l'AGEFOS PME dans le futur OPCO en cours de constitution, selon l'offre proposée à ce jour.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3 **Effet de l'accord**

Le présent accord, à compter du moment où le futur OPCO sera en mesure de fonctionner après son agrément par l'autorité ministérielle, annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'Accord initial du 22 décembre 1992, ayant donné lieu par la suite à une nouvelle désignation résultant d'un Accord du 21 septembre 2016, et de celle de l'OPCO du 12 décembre 2018.

Article 4

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du Travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du Travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif doivent relever du même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article un.

Article 6 **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est 5 conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 7 **Dénonciation**

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8 **Suivi**

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9 **Dépôt**

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 10 **Dispositions transitoires et finales**

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge de ce travail.

Régime de prévoyance

Accord du 27 mars 2006

[Étendu par arr. 11 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006]

Mod. par Avenant n° 1, 22 janv. 2008, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2008

Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 3, 4 févr. 2014, étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 5, 13 déc. 2016, étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 pour une durée de 3 ans maximum⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Confédérée FO de la Métallurgie ;

Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires.

Mod. par Avenant n° 7, 20 nov. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie et des Mines CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv.

2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC.

Article 1

Objet

Le présent accord annule et remplace l'avenant n° 25 du 16 juin 1999 et l'avenant n° 28 du 20 septembre 2001.

Article 2
Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation et d'équipements aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Article 3
Participants

Mod. par Avenant n° 3, 4 févr. 2014, étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CFTC ;

FCM FO.

(Avenant n° 3, 4 févr. 2014, étendu) Les salariés bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés sous contrat de travail dès leur embauche.

Article 4
Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts

Mod. par Avenant n° 7, 20 nov. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie et des Mines CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC.

1

Salaire de référence des cotisations

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des cotisations est égal à la somme du salaire brut et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et soumis à charges sociales, dans la limite des tranches A et B.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

2 Salaire de référence des prestations

a Concernant les garanties décès / IAD, Maternité - Paternité - Adoption et maintien de salaire

Le salaire de référence correspond pour ces garanties à la somme du salaire brut Tranche A et Tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité absolue et définitive, et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

b Concernant les garanties incapacité temporaire, invalidité - incapacité permanente

Le salaire de référence correspond pour ces garanties au salaire brut Tranche A et Tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail hors primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

(Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu) Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'événement couvert en fonction des garanties décrites par l'accord, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

3 Revalorisation des prestations

(Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu) Les prestations périodiques d'incapacité et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.

La revalorisation sera comprise entre 0 et l'évolution de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco, en fonction des marges disponibles sur le régime.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations sera prise en charge dans les conditions prévues ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'ArticleL. 912-3 du code de la Sécurité sociale.

Article 5 Risques couverts

Mod. par Avenant n° 1, 22 janv. 2008, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2008

Mod. par Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO

CFTC

- Incapacité temporaire/Maternité,
- Invalidité,
- Incapacité Permanente,
- Décès : capital et rentes éducation.

5-1 Incapacité temporaire

(Voir également Avenant n° 7 du 20 novembre 2018, art. 3)

5-1.1 Salarié ayant plus d'un an d'ancienneté

(Avenant n° 1, 22 janv. 2008, étendu) En cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'organisme assureur verse

à compter du 46^{ème} jour continu après la date de début de l'arrêt, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

« 81 % » du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale

5-1.2 Salarié n'ayant pas un an d'ancienneté

(Avenant n° 1, 22 janv. 2008, étendu) En cas d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, et bien que le salarié ne bénéficie pas du maintien de salaire par l'employeur du fait de son ancienneté, l'organisme assureur de prévoyance verse à compter du 91^{ème} jour d'arrêt continu après la date de début de l'arrêt, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

« 81 % » du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale

5-1.3 Mi-temps thérapeutique

(Avenant n° 1, 22 janv. 2008, étendu) Lorsque après une incapacité temporaire de travail, le salarié reprend une activité salariée partielle autorisée médicalement et donnant lieu à l'attribution par la Sécurité sociale d'indemnités journalières ainsi qu'à une rémunération réduite (appelé communément «mi-temps thérapeutique»), l'organisme de prévoyance verse une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

« 81 % » du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale et du salaire versé par l'employeur

5-2 Maternité - Paternité - Adoption

(Avenant n° 1, 22 janv. 2008, étendu) L'organisme assureur verse à tout(e) salarié(e) en congé légal de maternité prénatal et postnatal, de paternité ou d'adoption, une prestation complémentaire aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

« 81 % » du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale

5-3 Cas particulier

Dans le cas des salariés n'ayant pas droit aux prestations de la Sécurité Sociale en raison d'une durée insuffisante d'activité salariée ou d'un montant insuffisant de cotisations sociales au cours d'une période déterminée, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

5-4 Versements et durée des prestations incapacité temporaire et maternité

Les prestations prévues en cas d'incapacité temporaire et de maternité sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la présente garantie est encore inscrit aux effectifs ou directement au bénéficiaire dans le cas contraire.

Elles cessent :

- à la date de reprise d'activité,
- à la date de fin de service des indemnités journalières de la Sécurité sociale et au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- à la date du paiement de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente,
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

5-5 Rente d'invalidité (accident ou maladie de la vie privée)

(Voir également Avenant n° 7 du 20 novembre 2018, art. 3)

Tout salarié reconnu invalide par la Sécurité sociale, a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la Sécurité sociale d'une rente d'invalidité après un classement par celle-ci en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

3 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale

5-6 Incapacité permanente (accident du travail/maladie professionnelle)

(Voir également Avenant n° 7 du 20 novembre 2018, art. 3)

Tout salarié reconnu en incapacité permanente par la Sécurité sociale, a droit à une indemnisation complémentaire, dès lors qu'il bénéficie de la part de la Sécurité sociale, dans le cadre de l'assurance Accident du Travail et Maladie Professionnelle, d'une rente d'incapacité permanente assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %. La prestation complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

3 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale

5-7 Versements et durée des prestations invalidité et incapacité permanente

Les prestations prévues en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente sont versées directement au bénéficiaire.

Elles cessent :

- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale (pour la garantie invalidité),
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente),
- à la date d'ouverture de droits à pension de vieillesse servie au titre de l'inaptitude au travail, sous réserve de modification des dispositions légales concernant la prise d'effet des pensions de retraite des invalides.

5-8 Règle de limitation

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

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

5-9 Capital Décès

5-9.1 Prestation

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive, il sera versé aux bénéficiaires désignés par ce dernier un capital dont le montant est fixé à :

100 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension retraite :

- soit en invalidité 3^{ème} catégorie au titre de l'Article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

5-9.2 Bénéficiaires du capital décès

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le capital décès prévu au titre du présent régime de prévoyance est versé :

- au conjoint du salarié non divorcé, non séparé de corps judiciairement,
- à défaut, au concubin ou partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) et justifiant d'une domiciliation fiscale commune d'un an à la date du décès,
- à défaut, par parts égales aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés,
- à défaut par parts égales au père et à la mère du salarié ou au survivant de l'un d'entre eux,
- à défaut, aux héritiers du participant en proportion de leurs parts héréditaires.

5-10 Rente éducation

5-10.1 Prestation

En cas de décès d'un salarié, ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD), il sera versé aux enfants à charges, en complément du capital décès, lors du décès ou de la reconnaissance de l'IAD, une rente temporaire éducation dont le montant est fixé à :

- Enfant de 0 jusqu'au 12^{ème} anniversaire : 8 % du salaire annuel brut de référence.
- Enfant de 12 ans jusqu'au 18^{ème} anniversaire : 10 % du salaire annuel brut de référence
- Enfant de 18 ans jusqu'au 26^{ème} anniversaire : 15 % du salaire annuel brut de référence

L'invalidité absolue et définitive est définie dans l'article 5-9.1 du présent Accord.

5-10.2 Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde, ou s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

1. nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime,
2. âgés de moins de 18 ans,
3. âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA, (revenu minimum légal en vigueur)
4. âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMA (revenu minimum légal en vigueur)

et :

- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de Sécurité Sociale des étudiants,
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE,
 - ou sont sous contrat d'apprentissage.
5. quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^{ème} anniversaire.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectuera à son représentant légal.

Les rentes sont versées trimestriellement d'avance.

5-11 Maintien des garanties décès - invalidité absolue et définitive

Les garanties prévues en cas de décès sont maintenues tant que se poursuit l'incapacité de travail ou le classement en invalidité, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur désigné, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

En cas de suspension du contrat de travail pour congé parental, les garanties décès et IAD sont maintenues sur la base du salaire de référence précédant la suspension du contrat comme définit à l'article 4 du présent accord.

5-12 Revalorisation des prestations

(Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu) Les prestations périodiques d'incapacité et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.

La revalorisation sera comprise entre 0 et l'évolution de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco, en fonction des marges disponibles sur le régime.

Les prestations rentes éducation sont revalorisées suivant l'évolution de l'indice général prévu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

(Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu) En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations sera prise en charge dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme gestionnaire, la revalorisation des prestations assurées par l'OCIRP sera poursuivie par l'OCIRP.

Article 6 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 7, 20 nov. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie et des Mines CFDT.

Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence, tels que définis à l'article 2 - alinéa 1 du présent avenant, de l'ensemble du personnel, dans la limite des tranches A et B.

Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

	Salaire TA			Salaire TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,17 %	0 %	0,17 %	0,17 %	0 %	0,17 %
Rente éducation	0,0875 %	0,0425 %	0,13 %	0,13 %	0 %	0,13 %
Incapacité temporaire de travail	0,06 %	0,29 %	0,35 %	0,14 %	0,64 %	0,78 %
Invalidité et incapacité permanente	0,08 %	0,29 %	0,37 %	0,26 %	0,55 %	0,81 %
Total Ensemble du personnel ayant – 1 an d'ancienneté	0,3975 %	0,6225 %	1,02 %	0,70 %	1,19 %	1,89 %
Maintien de salaire	0,14 %	0 %	0,14 %	0,33 %	0 %	0,33 %
Total ensemble du personnel ayant + 1 an d'ancienneté	0,5375 %	0,6225 %	1,16 %	1,03 %	1,19 %	2,22 %

La cotisation maintien de salaire permet d'assurer le remboursement à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une partie de son obligation de maintien de salaire, tel qu'il est prévu à l'article VI-2 «Maintien de salaire» de la Convention collective.

Article 7

Garanties complémentaires pour les cadres relevant d'une part, des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'article 1.3 de l'accord collectif national de la Branche du 24 septembre 2024 dûment agréé par la commission paritaire de l'APEC

Mod. par Avenant n° 8, 28 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC.

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les entreprises ont l'obligation de souscrire un contrat complémentaire, notamment pour satisfaire à l'obligation d'assurance découlant de l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (affectation par priorité de la cotisation 1,50 % sur TA - charge employeur exclusive - à la couverture d'avantages en cas de décès) ou à toute autre garantie (rente éducation, rente conjoint, frais de santé,...).

Les employeurs qui, lors du décès d'un salarié, ne justifient pas avoir souscrit un contrat complémentaire comportant le versement de la cotisation susvisée, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat complémentaire assurant la couverture des charges patro-

nales et/ou de salaires afférents aux prestations résultant de la garantie conventionnelle «maintien du salaire» définie à l'article VI-2 «Maintien de salaire» de la CCN susvisée, dès le premier jour d'arrêt de travail.

Article 7 bis **Fonds d'action sociale**

Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC.

Un fonds d'action sociale est créé par les partenaires sociaux de la branche.

Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et les organismes assureurs.

Article 8 **Organismes assureurs et gestionnaires**

(Toutes références à la désignation sont supprimées par Avenant n° 7 du 20 novembre 2018, art. 5)

Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC.

La mutualisation du présent régime de prévoyance est confiée aux institutions de prévoyance ci-après désignées. Ces organismes gérés paritairement relèvent de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité Sociale :

Apronis Prévoyance, 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 Malakoff

Novalis Prévoyance, 93 rue Marceau 93187 Montreuil

OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), 10 Rue Cambacérès, 75008 Paris

Ces institutions sont agréées par arrêté du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi.

À compter du 1^{er} janvier 2013, Apronis Prévoyance, institution membre du groupe Humanis, est l'organisme gestionnaire de l'ensemble des risques et l'interlocuteur unique des entreprises et des salariés, quelle que soit la localisation géographique de l'entreprise.

Apronis Prévoyance et Novalis Prévoyance sont coassureurs de l'ensemble des risques, hors la garantie rente éducation dont l'assurance est confiée à l'OCIRP.

Novalis Prévoyance et l'OCIRP ont donné mandat et délégation à Apronis Prévoyance pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations pour l'ensemble des risques.

Pour l'ensemble des garanties définies dans l'article 5 ci-dessus, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent Accord et les organismes assureurs ; sont également définies les relations entre la Commission mixte paritaire d'une part et les organismes désignés d'autre part, ainsi que l'organisation du rôle d'apériteur d'Apronis Prévoyance, qui représentera auprès des partenaires sociaux l'ensemble des organismes assureurs à compter du 1^{er} janvier 2013.

8-2 **Obligations d'adhésion**

À compter du 1^{er} janvier 2013, la référence faite au tableau sur la répartition géographique est supprimée. En effet Apronis Prévoyance, Institution membre du groupe Humanis, est l'organisme gestionnaire de l'ensemble des risques et l'interlocuteur unique des entreprises et des salariés, quelle que soit la localisation géographique de l'entreprise dès le 1^{er} janvier 2013.

Les nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle et entrant dans le champ d'application de la Convention Collective doivent rejoindre obligatoirement l'organisme désigné Apronis Prévoyance à compter de la date de signature du présent accord.

Les entreprises bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme qu'Apronis Prévoyance à

la date de signature du présent accord qui institue le principe de ce nouveau régime de prévoyance mutualisé, ont le choix entre :

- rejoindre le régime conventionnel et adhérer à l'organisme gestionnaire désigné
- maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, à la condition que celui-ci contienne, avant la date de signature du présent accord, des garanties strictement supérieures, risque par risque, à celles définies dans le présent Accord (article 5). Pour faire valoir ce droit, l'entreprise devra en apporter la preuve à l'organisme désigné.

En cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date de signature du présent accord, et quel que soit le niveau des garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle.

8-2 Mesures transitoires

Les entreprises ayant choisi de ne pas rejoindre la mutualisation auprès des organismes désignés en conservant leur(s) contrat(s) en cours au regard des dispositions prévues ci-dessus, ont jusqu'au 31 décembre 2007 pour rejoindre le présent régime sans pénalité. À la fin de ce délai et faute d'avoir la preuve que l'entreprise est en conformité avec le présent régime, les entreprises feront l'objet d'une inscription d'office et pourront se voir réclamer une compensation financière en plus des cotisations du présent régime, au titre des démarches engagées.

Toute entreprise n'étant pas en conformité ou qui rejoindrait la mutualisation du régime après cette date du 31 décembre 2007, hors le cas des nouvelles entreprises résultant d'une opération de création, de scission ou de fusion par création d'entité juridique nouvelle, pourra se voir appliquer par l'organisme assureur, après avis de la commission paritaire de suivi du régime, une surcotisation temporaire au regard des charges éventuelles (arrêts de travail en cours, maintien des garanties décès à provisionner en application de la Loi Evin) qu'elle pourrait faire peser sur l'équilibre du présent régime.

Article 9 Clause de révision

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994 inscrite au Code de la Sécurité Sociale, les conditions et les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées tous les cinq ans à compter de la date de signature du présent accord.

Pour ce faire, la Commission Mixte Paritaire tiendra compte des bilans et analyses fournis par le(s) organisme(s) gestionnaire(s) chaque année au cours de la période quinquennale.

Après étude de ces éléments, la Commission Mixte Paritaire pourra proposer aux organismes gestionnaires, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si, dans les 5 ans d'application du présent régime, un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations, nécessitant le réajustement du taux de cotisation, la Commission Mixte Paritaire, décide, en conciliation avec le(s) organisme(s) gestionnaire(s), des nouveaux taux de cotisation.

Dans le cadre de cette révision quinquennale, la Commission Mixte Paritaire est également habilitée à réexaminer le choix du ou des organismes désignés.

Lorsqu'une décision de changement d'un (des) organisme(s) désigné(s) intervient, l'accord continue de produire ses effets.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, organiseront auprès du nouvel organisme et après négociation avec ce dernier, la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, définie à l'article 5.13 du présent accord :

Les prestations incapacité, invalidité et Rente Éducation en cours de service continueront à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement d'organisme(s). Les salariés qui bénéficiaient avant ce changement, du versement par les organismes désignés à l'article 8 d'indemnités journalières et/ou de rente d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes éducatives).

Le(s) organisme(s) gestionnaire(s) au(x)quel(s) est transféré la mutualisation des risques, assure(nt) la couverture des garanties déterminée par l'accord de prévoyance au jour du transfert de l'assurance.

Article 10 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 11 **Date d'effet**

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2006.

Article 12 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux auprès de la Direction Départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Avenant n° 7 du 20 novembre 2018

[Étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie ;

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie et des Mines CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 4, 5 et 6 de l'accord du 27 mars 2006 et d'adapter le régime conventionnel de prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de cet accord.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Article 2 **Salaire de référence**

(Voir Accord du 27 mars 2006, art.4)

Article 3 **Taux d'indemnisation prévu aux articles 5.1, 5.5 et 5.6 de l'accord du 27 mars 2006**

Le taux d'indemnisation prévu à l'article 5.1 en cas d'incapacité temporaire est porté à 75 % du salaire de référence défini à l'article 2 alinéa 2-b du présent avenant, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ainsi que de l'éventuel salaire versé par l'employeur en cas de mi-temps thérapeutique^(*).

() c'est-à-dire lorsqu'après une incapacité temporaire de travail, le salarié reprend une activité salariée partielle autorisée médicalement et donnant lieu à l'attribution par la Sécurité sociale d'indemnités journalières ainsi qu'à une rémunération réduite.*

Le taux d'indemnisation prévu à l'article 5.5 en cas d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie reconnue par la sécurité sociale est porté à 75 % du salaire de référence défini à l'article 2 - alinéa 2-b du présent avenant, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Le taux d'indemnisation prévu à l'article 5.6 en cas d'incapacité permanente (accident du travail, maladie professionnelle assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % reconnue par la sécurité sociale) est porté à 75 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2 - alinéa 2-b du présent avenant, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Règle de limitation

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

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

Article 4 Cotisations du régime de prévoyance

(Voir Accord du 27 mars 2006, art.6)

Article 5 Organisme assureur

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

L'article 8 de l'accord du 27 mars 2006 est donc modifié en conséquence. Toutes références à la désignation sont alors supprimées.

Article 6 Formalités administratives

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité *en nombre* (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct.*) des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2019.

Régime frais de santé

Accord du 3 juin 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov. , applicable à compter du 8 mars 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain du dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

Mod. par Avenant n° 3, 19 sept. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FCM FO ;

FGMM CFDT ;

FM CGT.

Préambule

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel «frais de santé» développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1 Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article I-2 de la convention.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain du dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 3, 19 sept. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FCM FO ;

FGMM CFDT ;

FM CGT.

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauché, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

Article 3.2

(Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie «frais de santé» :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

— à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du Code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent demander l'application du dispositif dit «chèque-santé».

Article 3.3 **Modalités de mise en œuvre des dispenses**

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie «frais de santé».

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie «frais de santé» lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4 **(Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Cas particuliers des salariés à temps partiel et apprentis**

Les salariés à temps partiel dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute et les apprentis percevant une rémunération inférieure ou égale à 50 % du Smic peuvent bénéficier d'une participation au financement de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1^o de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Cette participation financière est assurée par la solidarité du régime (article 10).

Article 3.5 **Autres bénéficiaires**

Les ayants droit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites individuellement par chaque salarié.

Les entreprises pourront également faire le choix, auprès de l'organisme recommandé, de couvrir le salarié et sa famille à titre obligatoire.

a/ Lorsque seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés peuvent étendre la couverture de la garantie Santé dont il bénéficie à :

- leur conjoint, concubin ou pacé (tels que définis ci-dessous) et/ou
- à leur(s) enfant(s) à charge (tels que définis ci-dessous)

b/ Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, la couverture de la garantie Santé bénéficie à l'ensemble de ses ayants droit.

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire à titre obligatoire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs),
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du Code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple,

(Avenant n° 3, 19 sept. 2019, étendu)

— Les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :

— Les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la Sécurité Sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;
- être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré

-
- du régime de Sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié ;
- être âgés de 18 ans à moins de 21 ans, être non salariés, bénéficiar d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de Sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié ;
 - être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et être inscrit à ce titre au Pôle Emploi,
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel,
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
 - être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé,
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire,
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 4 Les garanties du régime professionnel de santé

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov. , applicable à compter du 8 mars 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 3, 19 sept. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FCM FO ;

FGMM CFDT ;

FM CGT.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie assistance + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Garanties internes supérieures aux garanties prévues dans la Base obligatoire conventionnelle

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestations supérieurs à ceux détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts :

- à la même date que ceux du salarié ;
- à la date de l'événement dans le cas d'une adhésion suite à un changement de situation de famille.

Article 4.1 La garantie frais de santé du régime professionnel de santé

Article 4.1.1

(Avenant n° 3, 19 sept. 2019, étendu) - Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par les articles L. 871-1 et suivants et à ses textes d'application. Elles sont également conformes aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale et à ses textes d'application.

À ce titre, elles prennent en charge l'intégralité des frais d'acquisition des prestations et équipements du panier de soins 100 % santé.

Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réels engagés.

			BASE CONVENTIONNELLE	BASE + OPTION
H HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour	Pratolien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire majorisée*	100% BR	200% BR
	Honoraires	Pratolien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire majorisée*	100% BR	220% BR
			100% BR	175% BR
	Forfait journalier hospitalier (2)	Ambulatoire ou nuitée	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Non remboursé par la Sécurité sociale	Par nuitée	30 I	60 I
	Chambre particulière (g compris en maternité) (3)	Par journée (hôpitalisation en ambulatoire)	30 I	60 I
	Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	25 I	25 I
	Lit d'accompagnant (3)		100 % DE	100 % DE
	Non remboursé par la Sécurité sociale			
DENTAIRE auprès d'un professionnel conventionné ou non	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques			
	Soins et prothèses 100 % Santé**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses	sans reste à payer (5)	sans reste à payer (5)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100% BR	100% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé remboursées par la Sécurité sociale	Inlay/onlay remboursé par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR
		Couronne	140% BR	350% BR
		Inlay-core / inlay-core à clavette	125% BR	125% BR
		Appareil dentaire 1 à 3 dents	125% BR	200% BR
		Appareil dentaire complet (14 dents)	125% BR	200% BR
	Orthodontie	Bridge de 3 éléments	100% BR	350% BR
OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire, hors situation médicale particulière (se référer aux Conditions Générales)	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Par semestre de traitement et par bénéficiaire	125% BR	200% BR
	Implantologie	Couronne ou adjonction de couronne, bridge, réparation sur prothèse - par an et par bénéficiaire	100 I par prothèse (maximum de 3 prothèses)	300 I par prothèse (maximum de 3 prothèses)
		Implant et pilier implantaire - par an et par bénéficiaire		350 I
OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire, hors situation médicale particulière (se référer aux Conditions Générales)	Équipement 100 % Santé** (classe A***)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B***)	Lunettes enfants jusqu'à 15 ans révolus de classe B (monture + 2 verres) (7)****	200 I	250 I
	(Remboursement monture limité à 100 I)****	Lunettes adultes et enfants à compter du 16ème anniversaire de classe B (monture + 2 verres) (7)****	Grille Régime conventionnel	Grille Base + Option 1
	Lentilles prescrites remboursées, non remboursées et jetables	Par an et par bénéficiaire	(TM pour les lentilles remboursées) * 100 I / an / bénéficiaire	(TM pour les lentilles remboursées) * 200 I / an / bénéficiaire

Grilles Optiques

1/ Grille Régime conventionnel :

Régime conventionnel	Adultes et enfants à compter du 16 ^{ème} anniversaire
Type de Verre	Rbt Ass. (par verre)
Verre Unifocal, Sphérique	
sphère de - 6 à + 6	55 €
sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €
sphère < - 10 ou > + 10	75 €
Verre Unifocal, Sphéro-cylindrique	

Régime conventionnel	Adultes et enfants à compter du 16 ^{ème} anniversaire
cylindre <= + 4, sphère de - 6 à 0	55 €
cylindre <= + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) < + = 6	55 €
cylindre <= + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	75 €
cylindre <= + 4, sphère < - 6 ou > + 6	75 €
cylindre > + 4, sphère de 0 à + 6	75 €
cylindre > + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= + 6	55 €
cylindre > + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	75 €
cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	75 €
Verre Multifocal ou progressif sphérique	
sphère de - 4 à + 4	75 €
sphère < - 4 ou > + 4	105 €
Verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique	
cylindre <= + 4, sphère de - 8 à 0	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= + 8	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	105 €
cylindre > + 4, sphère de - 8 à 0	105 €
sphère < - 8 ou > + 8	105 €
Monture	70 €

2/ Grille Base + Option :

Base + Option n° 1	Adultes et enfants à compter du 16 ^{ème} anniversaire
Type de Verre	Rbt Ass. (par verre)
Verre Unifocal, Sphérique	
sphère de - 6 à + 6	85 €
sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	125 €
sphère < - 10 ou > + 10	125 €
Verre Unifocal, Sphéro-cylindrique	
cylindre <= + 4, sphère de - 6 à 0	85 €
cylindre <= + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= + 6	85 €
cylindre <= + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	125 €
cylindre <= + 4, sphère < - 6 ou > + 6	125 €
cylindre > + 4, sphère de 0 à + 6	125 €
cylindre > + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= + 6	85 €
cylindre > + 4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	125 €
cylindre > + 4, sphère < - 6 ou > + 6	125 €
Verre Multifocal ou progressif sphérique	
sphère de - 4 à + 4	125 €

Base + Option n° 1	Adultes et enfants à compter du 16 ^{ème} anniversaire
sphère < - 4 ou > + 4	185 €
Verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique	
cylindre <= + 4, sphère de - 8 à 0	165 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= + 8	165 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	185 €
cylindre > + 4, sphère de - 8 à 0	185 €
sphère < - 8 ou > + 8	185 €
Monture	100 €

Article 4.1.2 Limites et exclusions de garanties

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à garanties ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la Sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 4.2 Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention définis dans le tableau ci-dessous.

	Base obligatoire RPS	Option
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	Oui	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui	Oui
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : <ul style="list-style-type: none"> • Audiométrie tonale ou vocale • Audiométrie tonale avec tympanométrie • Audiométrie vocale dans le bruit • Audiométrie tonale ou vocale • Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie 	Oui	Oui

	Base obligatoire RPS	Option
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	Oui	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 4.3 La garantie assistance santé du régime professionnel de santé

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite «assistance santé» notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges suite à un acte médical ou un produit de santé.

Article 5 Mantiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain du dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Article 5.1

Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

Les salariés bénéficiant du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé «portabilité santé») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

— le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

— le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

— les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

— le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

— l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

— l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 5.2

Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droits

Article 5.2.1

Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

Article 5.2.2

(Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Conditions de ce maintien

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Une partie des bénéficiaires peut voir leur cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 10.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.3.1

Suspension des garanties du régime professionnel de santé

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme

assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.3.2 **Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé**

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires au point 2 de l'article 6.1.

Article 6 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain du dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Article 6.1

(Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la Portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

	Régime général		Régime local	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié seul en obligatoire	0,90 %	+ 0,52 %	0,45 %	+ 0,52 %
Extension facultative conjoint	+ 1,03 %	+ 0,59 %	+ 0,52 %	+ 0,59 %
Extension facultative enfant*	+ 0,66 %	+ 0,25 %	+ 0,33 %	+ 0,25 %

* gratuité de la cotisation à partir du 3^{ème} enfant

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation à la couverture collective obligatoire mise en place dans son entreprise en application de la réglementation en vigueur.

La cotisation dite «Option» s'ajoute à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elle peut être :
— soit à la charge exclusive du salarié ;

— soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

S'il le souhaite et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit la

«Base minimum conventionnelle», soit l'«Option». La cotisation mentionnée s'ajoute à sa cotisation.

L'entreprise peut également choisir de faire bénéficier des garanties du régime professionnel de santé l'ensemble de la famille du salarié à titre obligatoire selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise. Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

	Régime général		Régime local	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Famille en obligatoire	1,97 %	+ 1,05 %	0,99 %	+ 1,05 %

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation à la couverture collective obligatoire mise en place dans son entreprise en application de la réglementation en vigueur.

La cotisation dite «Option» s'ajoute à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elle peut être :

- soit à la charge exclusive du salarié adhérent ;
- soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

2

La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

	Régime général		Régime local	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunéré	0,90 %	+ 0,52 %	0,45 %	+ 0,52 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en pré-retraite	1,17 %	+ 0,68 %	0,59 %	+ 0,68 %
Personnes privées d'emploi bénéficiaires ou non d'un revenu de remplacement	1,04 %	+ 0,68 %	0,52 %	+ 0,68 %
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,35 %	+ 0,68 %	0,68 %	+ 0,68 %
Extension conjoint, conjoint de salarié décédé	+ 1,04 %	+ 0,68 %	+ 0,52 %	+ 0,68 %
Extension enfant, enfant de salarié décédé	+ 0,66 %	+ 0,25 %	+ 0,33 %	+ 0,25 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. La solidarité du régime peut participer au financement de ces cotisations (article 10).

3 Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de trois années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

À l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

Article 6.2 Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Article 7

Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise
Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain du dépôt⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SNEFCCA.*

Syndicat(s) de salariés :

*FM CFE CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.*

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

L'entreprise rejoignant l'organisme recommandé est affiliée pour toute la durée de la recommandation du régime professionnel de santé définie à l'article 8.2 ce conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 11.

Article 7.1

(Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, à minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Il devra notamment veiller, auprès de l'organisme d'assurance de son choix, à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
 - le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
 - 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Article 7.2

(Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Cas de l'entreprise ayant mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
 - le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
 - 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Article 8

La mutualisation professionnelle

Article 8.1

Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'Institution de Prévoyance régie par le Titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale : Humanis Prévoyance (institution membre d'ADEIS), dont le siège social est à PARIS (75116), 7 rue de Magdebourg.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;
- il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

L'organisme recommandé est mandaté par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 11 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Humanis Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhérées auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fond de solidarité défini à l'article 10.2.

Article 8.2

Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de surveillance, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1^{er} janvier 2016.

Article 8.3

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la Commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la Commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 9

Commission paritaire de surveillance

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel de santé composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission paritaire nationale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le Président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 9.1

Rôle de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintiens de celle-ci ;

-
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
 - le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
 - le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
 - la négociation avec l'organisme paritaire recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
 - l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
 - l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
 - la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
 - le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
 - l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 9.2 Réunions

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Article 10 Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

Mod. par Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le lendemain du dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés et ayant droits de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

Article 10.1 (Avenant n° 2, 27 oct. 2016, étendu) Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé peut prévoir :

- une participation financière forfaitaire pour les salariés à temps partiel dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (comme définie au sein de l'article 3) et pour les apprentis percevant une rémunération brute inférieure ou égale à 50 % du Smic ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la Loi Evin comme défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

— à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours

individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droits.

— à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La Commission paritaire de surveillance déterminera chaque année, en fonction du budget prévisionnel alloué au fonds de solidarité, les actions mises en œuvre à ce titre.

Article 10.2 Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 10.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé RPS notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article, sur décision annuelle de la Commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche.
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants-droit et anciens salarié de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 10.1.

Article 11 Application du régime professionnel de santé

L'organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 8.1, est mandaté par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

Il est habilité, sous le contrôle du comité paritaire de surveillance défini à l'article 9, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé frais de santé auprès de lui à la date du 1^{er} janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises qui composent un groupe ;
- tous justificatifs relatifs à la situation des établissements d'une entreprise ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires;
- le cas échéant, la production d'une copie de l'accord collectif, l'accord référendaire ou la décision unilatérale tels que visés par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité mis en œuvre par l'article 10.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. d'adresser les justificatifs demandés dans le délai qu'il fixe ;
2. de régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

Le comité paritaire de surveillance est tenu informé des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Le cas échéant, les organismes assureurs ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord sont tenus informés des mises en demeure adressées à leurs clients.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, l'organisme recommandé est fondé, sur décision du comité paritaire de surveillance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions

que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Article 12 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans maximum.

Article 13 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 14 Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Portabilité des garanties de prévoyance complémentaire

Avenant n° 4 du 19 mai 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} juin 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les dispositions concernant la «Portabilité des garanties de prévoyance complémentaire» instaurées par l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 sont remplacées comme suit :

(annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009)

«Portabilité des garanties de prévoyance complémentaire au titre de l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale : Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

a Bénéficiaires

Conformément à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1^o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2^o Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3^o Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

-
- 4^o** Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5^o** L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- 6^o** L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b
Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites «maintien de salaire», ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c
Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.
- (*Termes exclus de l'extension par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars) à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.*

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d
Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e
Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.»

Article 2
Formalités administrative

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juin 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Mise en place d'une provision d'égalisation

Avenant n° 48 du 18 novembre 2009

[Étendu par arr. 27 juin 2011, JO 5 juill., à compter du 1^{er} janv. 2009, pour une durée indéterminée]

Préambule

Soucieux d'un pilotage optimisé du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux de la profession ont décidé de mettre en place une provision d'égalisation attachée au dit régime. Cette provision doit permettre à l'avenir de lisser les écarts de résultat d'un exercice à l'autre. Elle peut également permettre de modifier les prestations et/ou les cotisations.

C'est dans ce but que les partenaires sociaux, négociateurs de la CCN des entreprises d'installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique, décident par le présent avenant de la mise en place de la provision d'égalisation.

Article 1 Mise en place d'une provision d'égalisation

Les signataires du présent avenant décident de mettre en place une provision d'égalisation attachée au régime de prévoyance de la profession.

Article 2 Fonctionnement de la provision

Compte tenu de la législation fiscale applicable à partir du 1^{er} janvier 2010 sur les comptes de 2009 aux Institutions de Prévoyance et, notamment NOVALIS Prévoyance et IONIS Prévoyance, les signataires décident de définir les modalités de fonctionnement de la provision d'égalisation conformément à l'article 39 quinque GB du Code Général des Impôts.

Les produits financiers générés par la provision d'égalisation sont inscrits au crédit du compte de résultat.

Suite à la signature du présent avenant, une convention de gestion de ladite provision sera établie par contrat avec les deux Institutions de Prévoyance citées.

Article 3 Devenir de la provision d'égalisation en cas de changement d'assureur

La provision d'égalisation est propriété du régime professionnel de prévoyance. En cas de changement d'organisme assureur, la provision est transférée à ce nouvel organisme.

Article 4 Date d'effet

Le présent avenant s'applique à effet du 1^{er} janvier 2009.

Article 5 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Le présent accord sera déposé, une fois le délai d'opposition passé, par la partie la plus diligente en deux exemplaires originaux auprès de la Direction des Relations du Travail

Emploi des seniors

Avenant n° 49 du 15 décembre 2009

[Étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 5 janv. 2010 pour une durée de

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la branche et de la politique des partenaires sociaux visant à s'assurer du respect du principe de non discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à la qualification, à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention de la pénibilité et à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

L'amélioration du taux des salariés âgés de 55 ans et plus est un enjeu majeur pour ne pas priver les entreprises des savoirs, de compétences et de l'expérience des salariés âgés.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. À cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité auxquelles doivent faire face les salariés âgés dans l'exécution de leurs fonctions. Elle permet de contribuer à la réflexion sur les mesures de préventions et les éventuels dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

Les partenaires sociaux insistent ainsi sur la nécessité de faire évoluer les mentalités sur les seniors dans l'entreprise et de valoriser leurs savoirs et leurs expériences à travers cet accord. Cet objectif s'inscrit dans un contexte marqué par l'allongement de la durée de cotisation pour la retraite et l'obligation d'adapter les entreprises de la branche à cette évolution.

Cet accord s'inscrit également dans un cadre légal et réglementaire en respectant les dispositions de l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes constatent que les seniors représentent une part importante du personnel actif dans la branche et souhaitent prévoir des actions en faveur des seniors tenant compte des spécificités de la branche, sans pour autant réaliser de la discrimination positive.

L'objectif principal de cet accord consiste à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus par le biais d'actions spécifiques aux seniors dans les domaines définis ci-dessous. Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum.

Il est en outre prévu que les partenaires sociaux abordent en 2010 le régime des astreintes, notamment pour les salariés âgés.

Les partenaires sociaux s'accordent en outre pour inciter les entreprises à recruter des salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises en particulier pour obtenir le maintien dans l'emploi des seniors.

Les domaines d'actions retenus par les partenaires sociaux pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des seniors sont :

- L'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Les autres domaines d'actions préconisés par le législateur ont été étudiés par les partenaires sociaux et ont inspiré certaines dispositions du présent accord qui pourront être reprises par les entreprises selon leurs situations spécifiques soient :

- Le recrutement des salariés âgés
- L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la Convention collective du 21 janvier 1986 non couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 CSS en vigueur au jour de la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux insistent sur l'obligation des entreprises employant 300 salariés et plus d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des seniors ou par un plan d'action relatif à l'emploi des

séniors.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, adhérer au présent accord.

Titre 1 **Domaines d'actions retenus**

Chapitre 1

L'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine est de pérenniser le travail des salariés séniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité d'aménager les conditions de travail des séniors afin de prévenir les situations de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

L'amélioration des conditions de travail des séniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le CHSCT, le Comité d'Entreprise ou d'Établissement ou, à défaut, avec les Délégués du Personnel.

Article 2 **Aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels**

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

À ce titre il est envisageable, dans la mesure où la mesure est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés d'au moins 55 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Objectif : 10 % de réponses positives à ces demandes

Indicateur chiffré : nombre de demandes d'aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels ; nombre de demandes acceptées.

Article 3 **Aménagement des postes de travail**

Une attention toute particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la Médecine du Travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Objectifs : Une analyse de poste réalisée pour chaque demande dans un délai maximal de 2 ans ; 20 % de réponses positives aux demandes d'adaptation du poste de travail.

Indicateur chiffré : nombre de demande d'adaptation du poste de travail ; nombre d'adaptation de poste.

Chapitre 2 **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les salariés de 45 ans et plus accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation, de bilan de compétences, DIF et VAE.

Article 4 **Bilan de compétences**

Tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle peut bénéficier, à son initiative et s'il a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétence a pour objet de préparer son parcours professionnel futur.

Si à 50 ans, le salarié n'a jamais demandé un tel bilan et/ou n'en a jamais bénéficié, l'entreprise devra l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce dispositif est financé par les dispositifs de la formation professionnelle (après accord des institutions de financement concernés).

Objectif : 10 % des salariés âgés de 50 ans et plus doivent avoir réalisé un bilan de compétence

Indicateurs chiffrés : nombre d'informations dans l'entreprise à destination des salariés âgés de 45 ans et plus sur l'utilisation du bilan de compétence ; nombre de bilan de compétence réalisé.

Article 5 Utilisation anticipée du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout salarié de 45 ans et plus aura la possibilité, après accord de l'employeur, de recourir à une utilisation anticipée du DIF en utilisant 50 % du droit DIF de l'année suivante, qui viendront s'ajouter au compteur DIF qu'il aura déjà acquis. En cas de départ du salarié suite à une utilisation anticipée du DIF, une régularisation du compteur DIF sera réalisée sur le solde de tout compte.

Objectif : 25 % des demandes d'utilisation anticipée par les salariés de plus de 45 ans satisfaites.

Indicateur chiffré : nombre de salariés de 45 ans et plus recourant à l'utilisation anticipée du DIF.

Article 6 Entretien de 2^e partie de carrière

Il sera proposé à tout salarié un entretien approfondi de seconde partie de carrière à partir de 45 ans et tous les 5 ans. Cet entretien permettra de faire un point approfondi de la situation professionnelle, des souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière permet aussi de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

Objectif : chaque année, un entretien est organisé pour au moins 20 % des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur chiffré : nombre d'entretiens de 2^{ème} partie de carrière.

Article 7 Accès à la formation

La formation est un élément clé pour accompagner les évolutions techniques et faciliter l'employabilité. L'entreprise veillera tout particulièrement à ce que les salariés de plus de 50 ans ne soient pas tenus à l'écart des programmes de formation accompagnant les évolutions techniques, commerciales ou organisationnelles qui sont susceptibles d'impacter le contenu des emplois.

Objectif : 33 % des salariés âgés de 50 ans et plus auront suivi une formation lors des 5 prochaines années, soit 20 % des salariés âgés de 50 ans et plus lors des 3 prochaines années.

Indicateur chiffré : nombre d'actions de formation suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Chapitre 3 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux s'accordent sur la place nécessaire qui doit être faite au tutorat pour assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche. Il est fait état du souhait des partenaires sociaux d'inciter les entreprises et les salariés séniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences par le tutorat pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés et enrichir les compétences des salariés de la branche.

Le tutorat ne se résume pas au seul accompagnement des contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, tutorat «organisé» et mis en œuvre par les dispositions légales ou réglementaires. Sont aussi visés les mesures de tutorat dans le cadre de l'intégration et de l'accueil des nouveaux arrivants, l'aide au pilotage des intérimaires, des CDD, la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de travail ou encore l'accompagnement d'un salarié promu dans ses nouvelles fonctions ou disposant de nouvelles responsabilités.

Article 8 Organisation du tutorat

L'organisation en amont du dispositif de tutorat pour en garantir le succès implique de respecter un certain nombre d'étapes préalables.

- Information dans l'entreprise sur le dispositif du tutorat ;
- Recensement des salariés volontaires pour la mise en place de missions de tutorat ;
- Détermination des besoins de l'entreprise en matière de tutorat : analyse des compétences à transmettre, vérification de la pertinence du recours au tutorat, détermination du profil de tuteur attendu pour chaque mission ;

-
- Analyse des candidatures à la mission de tuteur : analyse de la motivation du salarié, de ses aptitudes à la fonction tutorale et aux besoins exprimés par l'entreprise ;
 - Formation du tuteur à la mission tutorale ;
 - Rédaction d'une lettre de mission du tuteur entre l'entreprise et le salarié, ce document précisant la mission du salarié (les enjeux, les compétences à transmettre et les droits et obligations du tuteur) et les aménagements dans le cadre de son travail.

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de tutorat soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

Article 9 Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Article 10 Missions du tuteur

1/ Passer un «contrat» avec le tutoré sur les conditions de son apprentissage situant les engagements des uns et des autres en termes de droit et de devoir ; s'assurer tout au long de la formation de la bonne tenue du contrat et décider en opportunité de prendre des décisions d'ajustements.

2/ Transmettre le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contexte de l'exercice du travail.

3/ Évaluer en continu les compétences acquises par le tutoré mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir.

L'exercice de la fonction tutorale dans l'entreprise sera facilité par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission, dans la charge de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

Objectifs : Temps minimum consacré par chaque tuteur au suivi des salariés : minimum 4 heures par mois et par salarié «tutoré» ; 5 % des salariés âgés de 50 ans et plus exerceront une fonction de tuteur.

Indicateurs chiffrés : temps consacré par le tuteur au salarié «tutoré» ; nombre de salariés âgés de 50 ans et plus exerçant une fonction de tuteur.

Titre 2 Objectifs de maintien dans l'emploi des salariés séniors

Après analyse des données (enquête de branche réalisée sur l'année 2007), on estime que les salariés de plus de 55 ans représentent 5 % des effectifs des entreprises de la branche.

Les partenaires souhaitent que la proportion des séniors dans la branche soit maintenue à 6 % minimum.

Les partenaires sociaux souhaitent de plus que, dans chaque entreprise visée par le présent accord, le taux de sortie des salariés âgés de 50 ans et plus, pour rupture conventionnelle ou licenciement (hors faute grave ou faute lourde) soit inférieur ou égal au même taux constaté pour les salariés âgés de moins de 50 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent de plus, pour réaliser l'objectif principal de maintien dans l'emploi des salariés séniors, à encourager le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus dans les entreprises. Il est préconisé que les entreprises ne tiennent pas compte de l'âge du salarié dans les processus de recrutement et ne mentionnent pas d'âge dans les annonces de recrutement.

Article 11 Suivi de l'accord

Les entreprises concernée par le présent accord dresseront un état annuel relatif aux seniors comportant les indicateurs chiffrés et les objectifs mentionnés ci-dessus et devront transmettre ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche globale pour l'année 2011. Dans cette étude, un effort particulier sera fait sur l'établissement d'une pyramide des âges et l'évolution de celle-ci.

Les partenaires sociaux disposeront donc en 2012 des résultats de l'enquête sur l'année 2011 et pourront analyser et constater les éventuels écarts entre les objectifs initiaux.

Article 12 Durée de l'accord et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la Direction Générale du Travail auront été accomplies. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Cessation anticipée d'activité

Avenant n° 20 du 26 mars 1996

[Étendu par arrêté du 4 avril 1997, JO 16 avril 1997]

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

Les partenaires sociaux incitent les employeurs à répondre favorablement aux demandes des salariés qui souhaitent bénéficier de ce départ anticipé dès lors qu'ils peuvent y prétendre.

1. Salariés bénéficiaires

Sont concernés par le dispositif :

- à compter du 1^{er} octobre 1995, les salariés nés en 1936 et 1937 ;
- à compter du 1^{er} janvier 1996, les salariés nés au cours du premier semestre 1938 ou avant ;
- à compter du 1^{er} juillet 1996, les salariés nés au cours du deuxième semestre 1938 ou avant.

À la condition :

- qu'ils aient totalisé 160 trimestres et plus, validés au titre du régime d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale ; toutefois, aucune condition d'âge n'est exigée pour les salariés totalisant 172 trimestres ;
- qu'ils aient une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise ;
- qu'ils totalisent douze années d'affiliation au régime d'assurance chômage.

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

2. Contrepartie d'embauche

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

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

3. Allocation de départ

La cessation d'activité est une rupture du contrat de travail d'un commun accord ; toutefois le salarié percevra une allocation calculée conformément à l'article 7.1 de la convention collective et non assujettie aux cotisations sociales.

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

Date d'application

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

Plan d'épargne interentreprises

Accord du 16 décembre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFE CGC BTP ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre L. III du Livre II de la deuxième partie du Code du travail en vue de la mise en place d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I).

Il annule et remplace l'accord de PEI du 18 juin 2003.

Article 1 Objet

Les Partenaires sociaux souhaitent favoriser le développement de l'épargne à moyen et long terme des salariés de la Branche du Froid, des Équipements de Cuisines Professionnelles et du Conditionnement de l'Air, et, afin de leur permettre de le faire avec l'aide de leur entreprise, décident de mettre en place un dispositif d'épargne salariale mutualisé au sein de la branche, comprenant des conditions tarifaires négociées.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir, pour la Convention collective nationale des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, les conditions dans lesquelles les personnes visées à l'article 3 peuvent se constituer avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières pour leur épargne salariale, et d'organiser la gestion des sommes collectées à cet effet, dans le cadre défini par les chapitres No. I - No. II - No. IV et No. V du titre III et le titre IV du livre III de la III^{ème} Partie (partie législative et réglementaire) du Code du travail.

La commission paritaire nationale met en place :

- un PEI (remplaçant celui instauré par l'accord du 18 juin 2003), dont les modalités de fonctionnement figurent dans l'annexe 1 du présent accord, et dont le but est de permettre aux bénéficiaires de se constituer une épargne à court / moyen terme,
- un PERCO - I, dont les modalités de fonctionnement figurent dans l'annexe 2 du présent accord, et dont le but est de permettre aux bénéficiaires de se constituer une épargne pour leur retraite.

Ces plans pourront être alimentés, selon les conditions prévues par chacun de leurs règlements, par :

- le versement des sommes provenant de la Participation aux résultats de l'entreprise, en application de l'accord de Participation de l'entreprise, ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés qui y auraient adhéré, en application de l'Accord facultatif figurant en annexe 1 des règlements du PEI et du PERCOI,
- le versement des sommes provenant de l'Intéressement, en application de l'accord d'Intéressement de l'entreprise,
- le transfert des sommes provenant d'un autre Plan d'épargne salariale,
- le transfert de sommes issues d'un Compte Épargne Temps ou de jours de congés non pris,
- un complément éventuel de l'entreprise.

Article 2 Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application défini par la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Cet accord est d'application facultative. Il ne saurait contraindre une entreprise qui n'a pas choisi de l'appliquer. Seuls les salariés des entreprises de la branche professionnelle ayant librement adhéré à cet accord, pourront en bénéficier.

Article 3 Bénéficiaires

Sous réserve de l'adhésion de leur entreprise, tous salariés relevant de la Convention collective nationale mentionnée, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte, dans le cadre du PEI et / ou du PERCO-I, dans les conditions autorisées par le présent accord. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

Dans les entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux peuvent bénéficier du PEI et/ou du PERCO-I dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement des plans. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au(x) plan(s), mais l'épargne constituée demeure investie dans le(s) plan(s).

Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au(x) plan(s) avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le PEI s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de leur départ en retraite. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

Article 4 **Information des bénéficiaires**

Le présent accord, ainsi que les règlements en annexe, peuvent être consultés partout salarié qui en fait la demande, dans les locaux de l'entreprise ou sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

Article 5 **Choix des organismes gestionnaires**

Les Partenaires sociaux ont décidé de confier la gestion du PEI et du PERCO-I aux organismes suivants :

L'établissement chargé de la tenue de registre, pour le compte des entreprises, est :

— Malakoff Mederic Épargne Entreprise, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 207 000 euros, dont le siège social est au 21 rue Laffitte à Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

^ BNP Paribas, Société Anonyme au capital de 2 492 414 944 euros, dont le siège social est au 16 Boulevard des Italiens à Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 662 042 449, en sa qualité de Teneur de Compte Conservateur, au travers de son métier Épargne et Retraite Entreprises.

La gestion financière des sommes épargnées est confiée à :

— Federis Gestion d'Actifs, Société Anonyme au capital de 5.000.000 euros, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette à Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645,

— Et BNP Paribas Asset Management, Société par actions simplifiée au capital de 64 931 168 euros, dont le siège social est au 1 boulevard Haussmann à Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 319 378 832.

Article 6 **Comité de suivi paritaire**

Un comité de suivi paritaire est institué. Il est composé d'un nombre égal de représentants employeurs / chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les signataires de la convention collective.

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant pour siéger au comité. Le collège employeur sera composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Le comité de suivi paritaire est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE (fonds commun de placement entreprise) composant le portefeuille du PEI et du PERCO-I. Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouveaux contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Le rapport présenté au comité de suivi paritaire par les organismes gestionnaires sera inspiré des informations contenues dans les rapports annuels de chacun des fonds proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI et du PERCO-I.

Le comité de suivi paritaire se réunira au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion, et des actions engagées pour le développement du PEI et du PERCO-I.

La présidence et vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par le collège salarial et le collège patronal. Chaque collège désigne en son sein son représentant.

En cas de décision soumise au vote et d'égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, chaque membre du comité de suivi paritaire peut se faire représenter par un membre présent du même collège. Les pouvoirs ainsi délégués sont annexés à la feuille de présence et mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le procès-verbal de chaque réunion du comité de suivi paritaire, daté et signé par son président, doit notamment indiquer les membres convoqués, les membres présents ou représentés, les membres absents.

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 9 **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent accord et ses annexes seront, conformément aux dispositions du code du travail, notifiés aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord et de ses annexes.

Annexe 1

Accord de branche instaurant un Plan d'épargne interentreprises (PEI) et un Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Règlement de Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Préambule

Le présent Plan d'Epargne Interentreprises (PEI) a pour objet de permettre aux salariés et autres bénéficiaires de l'Entreprise adhérente de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, sous réserve des prélèvements légaux applicables (CSG, CRDS).

Dès lors que l'Entreprise a mis en place un PEI depuis plus de 3 ans, elle doit ouvrir des négociations en vue de la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (PERCOI ou Article 83).

Le Plan d'Épargne Interentreprises est régi par :

- les chapitres No. I - No. II et No. V du titre III et le titre IV du livre III de la III^{ème} Partie (partie législative et réglementaire) du Code du Travail et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- les stipulations du présent règlement.

Le présent règlement fait partie intégrante de l'accord de branche du 16 décembre 2015 instaurant un PEI et un PERCO-I.

Article 1er **Champ d'application**

Sont visées par le présent règlement toutes les entreprises qui se trouvent dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412) et qui ont choisi d'appliquer l'accord de branche du 16 décembre 2015 en adhérant au PEI.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, ces entreprises seront désignées sous le terme d'«Entreprise adhérente».

Lorsque l'Entreprise adhérente vient à sortir du champ d'application de la convention collective, elle perd son droit d'accès au PEI. Les comptes des Bénéficiaires ne peuvent alors plus être alimentés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs.

Article 2 **Adhésion des entreprises**

Les entreprises relevant de la convention collective susmentionnée peuvent librement adhérer au présent PEI.

Elles ne sont tenues d'effectuer aucune formalité particulière pour la mise en œuvre de l'accord au sein de l'entreprise. L'adhésion au PEI est matérialisée par un bulletin d'adhésion.

Article 3 **Bénéficiaires**

3.1 **Définition**

- Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'Entreprise adhérente peut adhérer au présent PEI.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

- Le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du Plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du Plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le Plan.

L'adhésion au PEI est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion d'un participant au PEI est automatique dès lors qu'il effectue un versement. Le premier versement effectué au PEI vaut acceptation par le Bénéficiaire du présent règlement et de ses annexes.

L'exactitude des mentions nominatives et l'appartenance du bénéficiaire à l'Entreprise seront validées par l'employeur avant le 1^{er} versement.

3.2 Bénéficiaires quittant l'entreprise adhérente

- Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le Plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
- Les anciens participants ayant quitté l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Toutefois, lorsque le versement de la participation ou de l'Intéressement au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut en affecter tout ou partie au Plan.

Article 4 Alimentation du plan d'épargne d'entreprise

Le PEI peut être alimenté par :

4.1 Les versements volontaires des bénéficiaires

- Plafond annuel de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder, pour l'ensemble des plans d'épargne salariale, auxquels ils ont accès :

Salariés et dirigeants	1/4 de la rémunération annuelle brute (salariés) ou 1/4 du revenu professionnel imposé à l'IR au titre de l'activité N-1 (chefs d'entreprises individuelles ou professions libérales) ou 1/4 de la rémunération perçue au titre des fonctions dans l'entreprise et imposée à l'IR (chefs d'entreprise et mandataires sociaux)
Retraité ou pré retraité	1/4 des sommes perçues au titre des prestations de retraite ou de pré-retraite au cours de l'année de versement
Conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise	1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale
Salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement	1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale

Le respect de ce plafond est de la responsabilité de l'épargnant.

- Modalités de versement

Les participants peuvent effectuer des versements volontaires périodiques (mensuels, trimestriels, semestriels, annuels) et / ou ponctuels, à tout moment. Le montant minimum d'un versement unitaire est de 12 €.

Un calendrier annuel précisant les dates de versement est disponible chaque année sur les espaces internet privés Directeo (entreprises) et Personeo (salariés).

4.2

Les transferts de sommes issues d'un autre PEI et/ou PEE

En application de l'article L. 3335-2 du Code du travail, les sommes détenues par un bénéficiaire dans un autre PEE ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le présent Plan.

Les sommes ainsi transférées ne rentrent pas dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

4.3

Le versement des sommes provenant de la participation, en application de l'accord de participation de l'entreprise

Dans ce cas et en application de l'article L. 3333-5 du Code du Travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à la participation obligatoire aux résultats. Elles pourront facultativement, en application du présent PEI, décider d'appliquer unilatéralement la participation dans leur entreprise, selon les modalités prévues en annexe C du présent règlement.

La quote-part de participation versée au PEI ne rentre pas dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

4.4

Le versement des sommes provenant de l'intéressement, en application de l'accord d'intéressement de l'entreprise

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne doit, le cas échéant, être effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue.

L'intéressement versé dans le PEI rentre dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

4.5

Le versement de sommes issues d'un CET

Si l'accord CET de l'entreprise le prévoit, chaque bénéficiaire du PEI pourra verser ses droits acquis sur son CET au PEI, dans les conditions prévues par son accord CET.

Les sommes ainsi versées dans le PEI rentrent dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.1 ci-dessus.

Les droits CET ainsi utilisés ne font l'objet d'aucun régime particulier et suivent le régime d'indisponibilité prévu ci-après.

4.6

L'aide financière de l'entreprise adhérente

La contribution minimale obligatoire de l'Entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte individuels des bénéficiaires (minimum réglementaire). (cf. article 10 du présent règlement).

Les entreprises adhérentes au présent plan peuvent en outre s'engager à compléter l'épargne de leurs salariés en versant à leur compte individuel un «abondement», dans les limites du plafond légal (*), c'est 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire, sans excéder le triple des versements du bénéficiaire, choisi dans les options suivantes :

1

Limitation de l'abondement à la 1/3 du plafond légal (1.014 euros pour 2015)*

Option	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Taux d'abondement**	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement	1/3 plafond légal, soit 1.014 euros			
* Article L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du travail ** du versement de chaque épargnant				

2
Limitation de l'abondement au 2/3 du plafond légal (2.028 euros pour 2015)*

Option	Option 5	Option 6	Option 7	Option 8
Taux d'abondement**	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement	2/3 plafond légal, soit 2.028 €			
<p style="text-align: center;">* Article L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du travail ** du versement de chaque épargnant</p>				

3
Limitation de l'abondement au plafond légal (3.043 euros pour 2015)*

Option	Option 9	Option 10	Option 11	Option 12
Taux d'abondement**	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement	Le plafond légal, soit 3.043 €			
<p style="text-align: center;">* Article L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du travail ** du versement de chaque épargnant</p>				

L'Entreprise pourra ainsi compléter les versements volontaires du bénéficiaire et/ou, le cas échéant, les primes d'intérêt, les quotes-parts de participation, les droits issus du CET et les transferts de sommes disponibles issues d'un autre PEI ou PEE.

Les règles d'abondement retenues par chaque Entreprise adhérente seront précisées par ces dernières dans leur bulletin d'adhésion.

La règle d'abondement définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelée annuellement par tacite reconduction. Elle peut néanmoins être modifiée par voie d'avenant. Cette modification ne peut en aucun cas être rétroactive. Les bénéficiaires de l'abondement devront être clairement informés des modalités d'abondement éventuellement mis en place lors de leur versement.

Le versement de l'abondement au Plan intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice, et en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'Entreprise.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou conventionnelles.

Article 5
Mode d'investissement des sommes affectées au PEI

5.1
Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées, au choix des bénéficiaires, à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement multi - entreprises (FCPE) mentionnées ci-après.

Les FCPE proposés aux bénéficiaires sont :

- SOREA ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier,
- MULTIPAR Prudent Euro : investissement en produits de taux pour 95 % de l'actif, visant à obtenir un rendement régulier et diversification de l'actif à hauteur de 5 % en actions, afin de dynamiser la performance.
- SOREA Obligations : investissement en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires,
- SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.
- MULTIMANAGERS Actions Europe - Fidelity (part I) : investissement en actions des états membres de l'Union européenne à hauteur de 75 % de l'actif minimum et en actions hors de l'Union européenne dans la limite de 25 % maximum de l'actif, présentant le potentiel de performance le plus élevé sur le long terme, mais également le niveau de risque le plus élevé.

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par :

-
- Pour les FCPE «SOREA» : Federis Gestion d'Actifs, Société Anonyme, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette à Paris 9^{ème}.
 - Pour les 2 autres FCPE : BNP Paribas Asset management SAS, dont le siège social est situé 1, boulevard Haussmann, 75009 Paris.

L'Etablissement dépositaire des Fonds est BNP PARIBAS Securities Services, Société en commandite par actions, dont le siège social est situé 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}.

Dans l'hypothèse où le bénéficiaire n'aurait pas indiqué le ou les supports choisis, l'intégralité de son versement sera affectée au FCPE «SOREA ISR Monétaire».

Les participants ont la possibilité, à tout moment, de modifier l'affectation de leurs avoirs investis dans le PEI, par la réalisation d'«arbitrages» entre les FCPE proposés, sans remise en cause de la durée d'indisponibilité des avoirs. Les arbitrages effectués par internet sont gratuits. Les droits d'entrée ne sont pas appliqués à l'occasion des arbitrages.

Les documents d'information clés pour l'Investisseur (DICI) des supports de placement, disponibles au format papier et accessibles sur www.malakoffmederic.com, seront obligatoirement remis aux bénéficiaires par l'Entreprise préalablement à la souscription. Ils sont joints en annexe A du présent règlement, avec une présentation des critères de choix entre ces différents FCPE.

5.2 Frais liés aux FCPE

Les commissions de souscription (ou frais d'entrée) perçus sur les versements lors de l'acquisition des parts des FCPE sont à la charge des participants.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds (part F) et prélevés sur leurs encours.

5.3 Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils viennent en accroissement des de la valeur globale des avoirs détenus et par conséquent de la valeur unitaire des parts de FCPE détenues.

Ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Au moment du rachat, la plus value éventuelle sera soumise aux prélèvements sociaux.

5.4 Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du Code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises, selon les dispositions du règlement de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni une fois par an pour examiner le rapport de la Société de Gestion du FCPE concerné sur les opérations du Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

La composition, le rôle et le fonctionnement des Conseils de surveillance sont définis plus en détail dans les règlements des FCPE.

Article 6 Individualisation des droits des participants investis sur les FCPE

Les droits de chaque bénéficiaire sont individualisés par inscription à son nom du nombre de parts de FCPE correspondant au montant de ses droits. Les droits sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le Fonds.

La valeur de la part évolue en fonction de la «Valeur liquidative du Fonds qui est déterminée chaque jour ouvré ou chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

L'Entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire retraçant les sommes affectées au présent Plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Mederic Épargne Entreprise, Société par Actions Simplifiée, dont le siège social est au 21 rue Laffitte à Paris 9^{ème}, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

BNP Paribas SA, dont le siège social est au 16 Boulevard des Italiens à Paris 9^{ème}, en sa qualité de Teneur de Compte Conservateur, au travers de son métier Épargne et Retraite Entreprises.

Article 7

Disponibilité des avoirs

7.1 Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du 1^{er} jour du 6^{ème} mois de l'exercice au cours duquel les parts ont été acquises.

À l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le rachat que plus tard.

7.2 Cas légaux de déblocage anticipé

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le rachat de leurs parts avant l'expiration du délai d'indisponibilité en cas de survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du Code du Travail. En l'état actuel de la réglementation, ces cas sont les suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par le bénéficiaire,
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire,
- d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la Maison départementale des Personnes Handicapées (MDPH), à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, ou perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- g) Création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée au l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définies à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

7.3 Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Compte Conservateur de Parts par les bénéficiaires ou autres ayant-droits.

La demande peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait génératrice dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois, le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu. Toutefois, la plus value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.

En application de l'article R. 3332-29 du Code du travail, en cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les six mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées. Par suite, les plus values de cession acquises à compter du 7^{ème} mois sont imposables.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du demandeur sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Toute évolution de la législation en matière de libération anticipée des droits d'appliquera automatiquement ;

Article 8 **Information des bénéficiaires**

8.1 **Information collective des bénéficiaires**

Le personnel de l'Entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI et de ses annexes par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'Entreprise.

Tout bénéficiaire peut obtenir une copie du présent Règlement et de ses annexes sur demande auprès de son service du personnel.

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des Fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, et de l'Entreprise, notamment sur le site internet www.malakoffmederic-ee.com.

8.2 **Information individuelle des participants sur l'évolution de leurs droits**

Tous les nouveaux collaborateurs de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un Livret d'Épargne Salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'Entreprise adhérente.

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts de FCPE acquises, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Le participant bénéficia d'un espace Internet privé accessible sur le site www.malakoffmederic-ee.com, ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant / mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (versements volontaires, arbitrages, remboursements d'avoirs disponibles, déblocages anticipés, actualisation de données individuelles...) et obtenir des relevés de compte périodiques reprenant les opérations qu'il a réalisées.

Article 9 **Cas particulier des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise**

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise, ses droits peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le(s) support(s) de placement, soit transférés vers le Plan (PEE, PEI, PERCO, PERCOLI) de son nouvel employeur.

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- De lui remettre un état récapitulatif, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le Plan d'Épargne salariale du nouvel employeur,
- De lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise, et le Teneur de Compte en temps utile.

En application de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (dite «loi Eckert») qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, les avoirs inscrits sur les comptes d'épargne salariale seront conservés par le teneur de compte tant qu'ils sont actifs. En cas d'inactivité des avoirs pendant une période de 10 ans à compter de leur totale disponibilité, ces avoirs inactifs seront transférés à la Caisse des dépôts et Consignations auprès de qui l'intéressé pourra les réclamer pendant 20 ans. Au-delà, les sommes seront acquises à l'État.

Article 10 **Frais de tenue de compte individuel**

Chaque Entreprise prend en charge les frais de tenue de registre et de tenue des comptes individuels des bénéficiaires correspondant aux prestations définies en annexe B du présent règlement. Ces frais sont facturés à l'Entreprise par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts.

Toute autre prestation ne correspondant pas à ce minimum réglementaire sera prise en charge par le bénéficiaire, sur la base de la tarification des services aux bénéficiaires reprise dans l'annexe B du présent règlement.

En cas de disparition de l'Entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur

leurs avoirs.

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs.

Les tarifs mentionnés dans l'annexe B sont révisables chaque année au 1^{er} janvier en fonction de la progression de l'indice INSEE des «services y compris loyers et eau».

Article 11 Règlement des litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, l'entreprise s'efforcera de résoudre dans un cadre interne, les litiges afférents à l'application du présent plan.

À défaut de règlement à l'amiable, il conviendra de faire appel à la compétence des tribunaux judiciaires.

Article 12 Date d'effet / Durée

Le présent règlement prend effet le 1^{er} janvier 2016, sous réserve de son dépôt préalable à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECTE) et à la Direction générale du Travail (DGT). Il est conclu pour une durée de un an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Le dépôt du présent règlement conditionne les exonérations fiscales et sociales liées au PEI.

Le présent règlement et ses annexes sont déposés en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties (envoi en Recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi.

Les mêmes formalités de dépôt seront applicables à tout avenant au règlement.

Article 13 Modification / Dénonciation du PEI

• Modification

Toute modification des dispositions du présent règlement fait l'objet d'un avenant établi dans les mêmes conditions de conclusion et de dépôt que le règlement initial.

Toute modification des dispositions du Plan est portée à la connaissance des bénéficiaires sans délai.

Les termes du présent Règlement ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui seront prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

À défaut d'avenant, seules les dispositions du présent règlement s'appliqueront.

• Dénonciation

Toute dénonciation par l'une ou l'autre des parties se fera par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties et sous réserve d'un préavis de trois mois pendant lequel les versements continueront d'être reçus. À l'expiration du préavis, plus aucun versement ne pourra avoir lieu.

Toute dénonciation est portée à la connaissance de la DIRECCTE par courrier en recommandé avec accusé de réception, ainsi qu'à la Direction générale du travail (DGT).

La dénonciation devra être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

Annexes

Annexe A - Critères de choix pour l'investisseur des supports de placement et documents d'information clé des FCPE

Annexe B - Tarifs applicables aux PEI et PERCOI

Annexe C - Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Annexe 2

Accord de branche instaurant un Plan d'épargne interentreprises (PEI) et un Plan

d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Règlement de Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Préambule

Le présent Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) a pour objet de permettre aux salariés et autres bénéficiaires de l'Entreprise adhérente de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'une épargne à long terme en vue de la retraite, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, sous réserve des prélèvements légaux applicables (CSG, CRDS). Cette épargne valorisée sur une longue période permet aux bénéficiaires de disposer lors de la retraite d'un supplément de revenu constitué à partir des versements affectés au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif.

Le PERCOI complète le PEI.

Les salariés disposent ainsi de deux Plans d'Epargne :

- le PEI : pour la constitution d'une épargne de projet (échéance 5 ans)
- le PERCOI : pour la constitution d'une épargne à long terme (échéance retraite)

Le PERCOI est régi par :

- les chapitres I - II - IV et V du titre III et le titre IV du livre III de la III^{ème} Partie (partie législative et réglementaire) du Code du Travail et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- les stipulations du présent règlement.

Le présent règlement fait partie intégrante de l'accord de branche du 16 décembre 2015 instaurant un PEI et un PERCO-I.

Article 1 Champ d'application

Sont visées par le présent règlement toutes les entreprises qui se trouvent dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412) et qui ont choisi d'appliquer l'accord de branche du 16 décembre 2015 en adhérant au PERCOI.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, ces entreprises seront désignées sous le terme d'«Entreprise adhérente».

Lorsque l'Entreprise adhérente vient à sortir du champ d'application de la convention collective, elle perd son droit d'accès au PERCOI. Les comptes des Bénéficiaires ne peuvent alors plus être alimentés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs.

Article 2 Adhésion des entreprises

Les entreprises relevant de la convention collective susmentionnée peuvent librement adhérer au présent PERCO-I. Elles ne sont tenues d'effectuer aucune formalité particulière pour la mise en œuvre de l'accord au sein de l'entreprise. L'adhésion au PERCOI est matérialisée par un bulletin d'adhésion.

Article 3 Bénéficiaires

3.1 Définition

- Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'Entreprise adhérente peut adhérer au présent PERCOI.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

- Le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du Plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du Plan. Dans le cas où elle

ne le serait plus, le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le Plan.

L'adhésion au Plan est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement. Le premier versement effectué au PERCOI vaut acceptation par le Bénéficiaire du présent règlement et de ses annexes.

L'exactitude des mentions nominatives et l'appartenance du bénéficiaire à l'Entreprise seront validées par l'employeur avant le 1^{er} versement.

3.2 Bénéficiaires quittant l'entreprise adhérente

- Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le Plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
- Les anciens participants ayant quitté l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO dans sa nouvelle entreprise, il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI, mais ne peut pas continuer à effectuer des versements. Il peut aussi demander le transfert sur le PERCO de son nouvel employeur.

Toutefois, lorsque le versement de la participation ou de l'Intérèsement au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut en affecter tout ou partie au Plan.

Article 4 Alimentation du plan d'épargne d'entreprise

Le PERCOI peut être alimenté par :

4.1 Un versement initial de l'entreprise adhérente

L'entreprise adhérente peut effectuer un versement au PERCOI en l'absence de versement du bénéficiaire.

Le montant de ce versement est défini, par chaque Entreprise adhérente, dans le bulletin d'adhésion.

En tout état de cause, ce versement initial ne peut être supérieur à 1 % du Plafond annuel de la Sécurité Sociale. Ce versement est pris en compte dans le plafond d'abondement du PERCOI défini dans le bulletin d'adhésion. Ce versement initial suit le même régime social et fiscal que l'abondement.

4.2 Les versements volontaires des bénéficiaires

Plafond annuel de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder, pour l'ensemble des plans d'épargne salariale, auxquels ils ont accès :

Salariés et dirigeants	1/4 de la rémunération annuelle brute (salariés) ou $\frac{1}{4}$ du revenu professionnel imposé à l'IR au titre de l'activité N – 1 (chefs d'entreprises individuelles ou professions libérales) ou $\frac{1}{4}$ de la rémunération perçue au titre des fonctions dans l'entreprise et imposée à l'IR (chefs d'entreprise et mandataires sociaux)
Retraité ou pré retraité	1/4 des sommes perçues au titre des prestations de retraite ou de pré-retraite au cours de l'année de versement
Conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise	$\frac{1}{4}$ du plafond annuel de la sécurité sociale
Salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement	$\frac{1}{4}$ du plafond annuel de la sécurité sociale

Le respect de ce plafond est de la responsabilité de l'épargnant.

Modalités de versement

Les participants peuvent effectuer des versements volontaires périodiques (mensuels, trimestriels, semestriels,

annuels) et / ou ponctuels, à tout moment. Le montant minimum d'un versement unitaire est de 12 €. Un calendrier annuel précisant les dates de versement est disponible chaque année sur les espaces internet privés DIRECTEO (entreprises) et PERSONEO (salariés).

4.3

Les transferts des sommes issues d'un autre plan

Les sommes détenues par un bénéficiaire dans un autre PEE ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avant ou après l'expiration de la période de blocage, dans le présent Plan.

Les sommes ainsi transférées peuvent faire l'objet d'un abondement éventuel de l'employeur et ne rentrent pas dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

4.4

Le versement des sommes provenant de la participation, en application de l'accord de participation de l'entreprise

La quote-part de participation versée au PERCOI ne rentre pas dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

4.5

Le versement des sommes provenant de l'intéressement, en application de l'accord d'intéressement de l'entreprise

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne doit, le cas échéant, être effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue.

L'intéressement versé dans le PERCOI rentre dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

4.6

Le versement de droits provenant d'un CET ou le versement de jours de repos en l'absence d'un CET

Si l'accord CET de l'entreprise le prévoit, chaque bénéficiaire du PERCOI pourra verser ses droits acquis sur son CET au PERCOI, dans les conditions prévues par son accord CET.

Les sommes ainsi versées dans le PERCO-I ne rentrent pas dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

Conformément à l'article L. 3334-8 du Code du travail, chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, affecter au présent PERCOI, les sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 jours par an.

En tout état de cause, le congé annuel ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant vingt jours ouvrés (ou vingt-quatre jours ouvrables).

Les sommes ainsi versées dans le PERCO-I ne rentrent pas dans le plafond de versements volontaires mentionné à l'article 4.2 ci-dessus.

Le cas échéant : Pour rappel, les sommes issues d'un CET qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont assimilées à un versement complémentaire de l'employeur dans le PERCO. Elles sont de ce fait prises en compte pour l'appréciation du plafond d'abondement et soumises au régime fiscal et social applicable à l'abondement de l'entreprise au PERCO.

4.7

L'aide financière de l'entreprise adhérente

La contribution minimale obligatoire de l'Entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte individuels des bénéficiaires (minimum réglementaire). (cf. article 10 du présent règlement).

Les entreprises adhérentes au présent plan peuvent en outre s'engager à compléter l'épargne de leurs salariés en versant à leur compte individuel un «abondement», dans les limites du plafond légal (*), c'est 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire, sans excéder le triple des versements du bénéficiaire, choisi dans les options suivantes :

1

Limitation de l'abondement à la 1/3 du plafond légal (2.028 euros pour 2015)^(*)

(*) Articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du travail

Option	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Taux d'abondement **	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement	1/3 plafond légal, soit 2.028 euros			
** du versement de chaque épargnant				

2 Limitation de l'abondement au 2/3 du plafond légal (4.056 euros pour 2015) ^(*)

(*) Articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du travail

Option	Option 5	Option 6	Option 7	Option 8
Taux d'abondement **	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement	2/3 plafond légal, soit 4.056 €			
** du versement de chaque épargnant				

3 Limitation de l'abondement au plafond légal (3.043 euros pour 2015)^(*)

(*) Articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du Code du travail

Option	Option 9	Option 10	Option 11	Option 12
Taux d'abondement **	50 %	100 %	200 %	300 %
Limite d'abondement	Le plafond légal, soit 6.086 €			
** du versement de chaque épargnant				

L'Entreprise pourra ainsi compléter les versements volontaires du bénéficiaire et/ou, le cas échéant, les primes d'intéressement, les quotes-parts de participation, les droits issus du CET et les transferts de sommes disponibles issues d'un autre plan.

Les règles d'abondement retenues par chaque Entreprise adhérente seront précisées par ces dernières dans leur bulletin d'adhésion.

La règle d'abondement définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelée annuellement par tacite reconduction. Elle peut néanmoins être modifiée par voie d'avenant. Cette modification ne peut en aucun cas être rétroactive. Les bénéficiaires de l'abondement devront être clairement informés des modalités d'abondement éventuellement mis en place lors de leur versement.

Le versement de l'abondement au Plan intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice, et en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'Entreprise.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou conventionnelles.

Article 5 Modes de gestion et d'investissement des avoirs

5.1 Deux modes de gestion proposées

Les sommes versées dans le PERCO sont employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises - FCPE - présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion : «libre» et «pilotée».

Gestion libre : Le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCO-I pour l'allocation de ses versements.

Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

Gestion pilotée : Le participant confie au Teneur de Comptes Conservateur de Parts le soin d'allouer son épargne

entre trois FCPE (un Fonds Actions, un Fonds Obligations, un Fonds Monétaire) selon une grille de répartition des placements prédefinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ en retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en Actions et Obligations au profit des placements Monétaires pour que - au plus tard deux ans avant la sortie du plan - l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCO. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

5.1.1 Option gestion libre

- Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :
 - SOREA ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier,
 - MULTIPAR Prudent Euro : investissement en produits de taux pour 95 % de l'actif, visant à obtenir un rendement régulier et diversification de l'actif à hauteur de 5 % en actions, afin de dynamiser la performance.
 - SOREA Obligations : investissement en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires,
 - SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.
 - MULTIMANAGERS Actions Europe - Fidelity (part I) : investissement en actions des états membres de l'Union européenne à hauteur de 75 % de l'actif minimum et en actions hors de l'Union européenne dans la limite de 25 % maximum de l'actif, présentant le potentiel de performance le plus élevé sur le long terme, mais également le niveau de risque le plus élevé.

5.1.2 Option gestion pilotée

- Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon l'une des 3 grilles de répartition des placements présentant un Profil Prudent, Equilibré ou Dynamique, jointes ci-après en annexe A au présent règlement, sur les trois FCPE Actions, Obligations et Monétaire suivants :
 - SOREA ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier,
 - SOREA Obligations : investissement en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires.
 - SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.
- Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du Plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire, l'horizon de placement retenu est la date de son 62^{ème} anniversaire.

- Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation-cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la 1^{ère} valeur liquidative de la part des Fonds suivant cette date.
- Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :
 - lors d'un rachat partiel de l'épargne, effectué par le participant,
 - lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

5.2 Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par :

- Pour les FCPE «SOREA» : Federis Gestion d'Actifs, Société Anonyme, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette à Paris 9^{ème}.
- Pour les 3 autres FCPE : BNP Paribas Asset management SAS, dont le siège social est situé 1, boulevard Haussmann, 75009 Paris.

L'Établissement dépositaire des Fonds est BNP Paribas Securities Services, Société en commandite par actions, dont le siège social est situé 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}.

Dans l'hypothèse où le bénéficiaire n'aurait pas indiqué le ou les supports choisis, l'intégralité de son versement sera affectée à la gestion pilotée / Profil Prudent.

Les participants ont la possibilité, à tout moment, de modifier l'affectation de leurs avoirs investis dans le PERCOI, par la réalisation d'«arbitrages» entre les FCPE proposés, sans remise en cause de la durée d'indisponibilité des avoirs. Les arbitrages effectués par internet sont gratuits. Les droits d'entrée ne sont pas appliqués à l'occasion des arbitrages.

Les documents d'information clés pour l'Investisseur (DICI) des supports de placement, disponibles au format papier et accessibles sur www.malakoffmederic.com, seront obligatoirement remis aux bénéficiaires par l'Entreprise préalablement à la souscription. Ils sont joints en annexe 1 du présent règlement, avec une présentation des critères de choix entre ces différents FCPE.

5.3 Frais liés aux FCPE

Les commissions de souscription (ou frais d'entrée) perçus sur les versements lors de l'acquisition des parts des FCPE sont à la charge des participants.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds (part F) et prélevés sur leurs encours.

5.4 Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs détenus et par conséquent de la valeur unitaire des parts de FCPE détenues.

Ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Au moment du rachat, la plus value éventuelle sera soumise aux prélèvements sociaux.

5.5 Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du Code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises, selon les dispositions du règlement de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni une fois par an pour examiner le rapport de la Société de Gestion du FCPE concerné sur les opérations du Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

La composition, le rôle et le fonctionnement des Conseils de surveillance sont définis plus en détail dans les règlements des FCPE.

Article 6 Individualisation des droits des participants investis sur les FCPE

Les droits de chaque bénéficiaire sont individualisés par inscription à son nom du nombre de parts de FCPE correspondant au montant de ses droits. Les droits sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le Fonds.

La valeur de la part évolue en fonction de la «Valeur liquidative du Fonds qui est déterminée chaque jour ouvré ou chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

L'Entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire retraçant les sommes affectées au présent Plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Mederic Épargne Entreprise, Société par Actions Simplifiée, dont le siège social est au 21 rue Laffitte à Paris 9^{ème}, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

BNP Paribas SA, dont le siège social est au 16 Boulevard des Italiens à Paris 9^{ème}, en sa qualité de Teneur de Compte Conservateur, au travers de son métier Epargne et Retraite Entreprises.

Article 7 **Disponibilité des avoirs**

7.1 **Délai d'indisponibilité**

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ en retraite.

À l'issue du délai d'indisponibilité, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le rachat que plus tard.

7.2 **Cas légaux de déblocage anticipé**

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le rachat de leurs parts avant l'expiration du délai d'indisponibilité en cas de survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du Code du Travail. En l'état actuel de la réglementation, ces cas sont les suivants :

- a)** Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la Maison départementale des Personnes Handicapées (MDPH), à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- b)** Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- c)** Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé,
- d)** Acquisition de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définies à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- e)** Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

7.3 **Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE**

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Compte Conservateur de Parts par les bénéficiaires ou autres ayant-droits.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu. Toutefois, la plus-value réalisée est assujettie aux prélevements sociaux.

En application de l'article R. 3332-29 du Code du travail, en cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les six mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées. Par suite, les plus-values de cession acquises à compter du 7^{ème} mois sont imposables.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du demandeur sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

7.4 **Sortie du PERCO**

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en une seule fois, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois, le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter pour une sortie en capital, de ses avoirs constitués au titre du PERCO.

La liquidation du PERCO est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCO directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts.

Article 8 **Information des bénéficiaires**

8.1 **Information collective des bénéficiaires**

Le personnel de l'Entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI et de ses annexes par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'Entreprise.

Tout bénéficiaire peut obtenir une copie du présent Règlement et de ses annexes sur demande auprès de son service du personnel.

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des Fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, et de l'Entreprise, notamment sur le site internet www.malakoffmederic-ee.com.

8.2 **Information individuelle des participants sur l'évolution de leurs droits**

Tous les nouveaux collaborateurs de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un Livret d'Epargne Salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'Entreprise adhérente.

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts de FCPE acquises, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé. À cette occasion, une information relative à la Gestion Pilotée proposée dans le cadre du présent plan sera adressée à chaque participant à compter de son 45^{ème} anniversaire.

Le participant bénéficie d'un espace Internet privé accessible sur le site www.malakoffmederic-ee.com ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant / mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (versements volontaires, arbitrages, remboursements d'avoirs disponibles, déblocages anticipés, actualisation de données individuelles...) et obtenir des relevés de compte périodiques reprenant les opérations qu'il a réalisées.

Article 9 **Cas particulier des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise**

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise, ses droits peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le(s) support(s) de placement, soit transférés vers le Plan (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) de son nouvel employeur.

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- De lui remettre un état récapitulatif, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le Plan d'Epargne salariale du nouvel employeur,
- De lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise, et le Teneur de Compte en temps utile.

En application de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (dite «loi Eckert») qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, les avoirs inscrits sur les comptes d'épargne salariale seront conservés par le teneur de compte tant qu'ils sont actifs. En cas d'inactivité des avoirs pendant une période de 10 ans à compter de leur totale disponibilité, ces avoirs inactifs seront transférés à la Caisse des dépôts et Consignations auprès de qui l'intéressé pourra les réclamer pendant 20 ans. Au-delà, les sommes seront acquises à l'État.

Article 10 **Frais de tenue de compte individuel**

Chaque Entreprise prend en charge les frais de tenue de registre et de tenue des comptes individuels des bénéficiaires correspondant aux prestations définies en annexe B du présent règlement. Ces frais sont facturés à l'Entreprise par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts.

Toute autre prestation ne correspondant pas à ce minimum réglementaire sera prise en charge par le bénéficiaire, sur la base de la tarification des services aux bénéficiaires reprise dans l'annexe B du présent règlement.

En cas de disparition de l'Entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus

postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs.

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs.

Les tarifs mentionnés dans l'annexe B sont révisables chaque année au 1^{er} janvier en fonction de la progression de l'indice INSEE des «services y compris loyers et eau».

Article 11 Règlement des litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, l'entreprise s'efforcera de résoudre dans un cadre interne, les litiges afférents à l'application du présent plan.

À défaut de règlement à l'amiable, il conviendra de faire appel à la compétence des tribunaux judiciaires.

Article 12 Date d'effet / durée

Le présent règlement prend effet le 1^{er} janvier 2016, sous réserve de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE) et à la Direction générale du Travail (DGT). Il est conclu pour une durée de un an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Le dépôt du présent règlement conditionne les exonérations fiscales et sociales liées au PERCO-I.

Le présent règlement et ses annexes sont déposés en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties (envoi en Recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi.

Les mêmes formalités de dépôt seront applicables à tout avenant au règlement.

Article 13 Modification / dénonciation du PERCO-I

- Modification

Toute modification des dispositions du présent règlement fait l'objet d'un avenant établi dans les mêmes conditions de conclusion et de dépôt que le règlement initial.

Toute modification des dispositions du Plan est portée à la connaissance des bénéficiaires sans délai.

Les termes du présent Règlement ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui seront prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

À défaut d'avenant, seules les dispositions du présent règlement s'appliqueront.

- Dénonciation

Toute dénonciation par l'une ou l'autre des parties se fera par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties et sous réserve d'un préavis de trois mois pendant lequel les versements continueront d'être reçus. À l'expiration du préavis, plus aucun versement ne pourra avoir lieu.

Toute dénonciation est portée à la connaissance de la DIRECCTE par courrier en recommandé avec accusé de réception, ainsi qu'à la Direction générale du travail (DGT).

La dénonciation devra être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Annexes

Annexe A - Critères de choix pour l'investisseur des supports de placement et documents d'information clé des FCPE (non publiée)

Annexe B - Tarifs applicables au PEI et PERCOI

Annexes

Annexe A : Critères de choix pour l'investisseur des supports de placement et documents d'information clé des FCPE
(Non publiée)

Annexe B : Aux règlements de PEI et PERCO-I : Accord de branche instaurant un Plan d'épargne interentreprises (PEI) et un Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Tarification 2015 des services aux bénéficiaires (Prix TTC)

Traitements et services	Tarifs 2015 ⁽¹⁾	Modalités de tarification
Réémission d'un virement rejeté	12.49 €	Règlement préalable par chèque ou prélevé sur l'opération
Réémission d'un chèque périmé et/ou détérioré		
< au délai légal de présentation	12.49 €	
> au délai légal de présentation et < à 10 ans	36.68 €	
au-delà de 10 ans	72.66 €	
Recherche d'opérations		
< à 10 ans	36.68 €	
> 10 ans	72.66 €	
Opposition sur chèque	14.64 €	
Transfert individuel des avoirs d'Épargne Salariale vers une autre Société de Gestion ⁽²⁾	49.24 €	Règlement préalable par chèque ou autre mode de règlement

Traitements et services	Tarifs 2015 ⁽¹⁾	Modalités de tarification
Frais sur règlement des successions		
< ou = à 3 000 €	97,66 €	
> à 3 000 € et < ou = 15 000 €	170,92 €	
> à 15 000 € et < ou = 45 000 €	243,35 €	
> à 45 000 €	0,50 % des avoirs avec un maximum de 584,82 €	
Saisie (attribution ou conservatoire), avis à tiers détenteur / Frais de nantissement (à la charge de l'épargnant ou de la banque concernée)	107,20 € par prélèvement	
Frais de rejet d'un prélèvement ou d'un virement bénéficiaire ou de chèque revenu impayé	22,71 €	
Retour de courrier pour adresse inconnue	22,71 € + frais de recommandé	
Prise en charge des frais de tenue de compte après le départ du bénéficiaire de l'Entreprise	33,30 €	
Fourniture de relevé exceptionnel (en cas de perte par exemple)		
• par internet	Gratuit	
• par courrier	5,16 €	
Fourniture d'un Imprimé Fiscal Unique (IFU)	5,16 €	
Fourniture d'une attestation ISF	5,16 €	
Instruction des demandes de remboursement anticipé (hors levée de stock-options, surendettement, décès du bénéficiaire)		Règlement directement prélevé sur l'opération sur l'épargne détenue
• par internet	14,90 €	
• par courrier	18,90 €	
Transfert/Arbitrage		
• entre OPC des Groupes BNP Paribas et Malakoff Médéric	Par Internet : gratuit Par courrier : 2,10 € par demande 5,00 € par support bénéficiaire	
• vers des OPC externes aux groupes BNP Paribas et Malakoff Médéric	Gratuit par Internet et 2,10 € par courrier	
• entre dispositifs : PEE vers PERCO	Gratuit par Internet et 2,10 € par courrier	
• entre gestion libre et gestion pilotée du PERCO		
Règlement par virement		
• Pays de la zone euro + GB ⁽³⁾	0,72 €	
• Pays hors zone euro ⁽³⁾	4,94 €	
Règlement par chèque		
• France	5,81 € par chèque émis	
• Hors France (pour les pays disponibles) ⁽³⁾	9,87 € par chèque émis	
Frais de dépôt des avoirs des bénéficiaires à la Caisse des Dépôts & Consignations	32,43 €	
Allo Contact Epargnants (serveur vocal)	Prix d'un appel local non surtaxé ⁽⁴⁾	Facture opérateur téléphonique

Traitements et services	Tarifs 2015 ⁽¹⁾	Modalités de tarification
Autres prestations (exceptionnelles, ponctuelles ou nouvelles, consécutives à des modifications réglementaires ou législatives)	Tarif sur demande	

⁽¹⁾ Conformément à la Convention d'Ouverture de Compte, l'évolution des tarifs des services complémentaires proposés aux bénéficiaires est basée sur l'indice INSEE des «Services y compris loyers et eau», sauf prestations suivies d'une *. Ces tarifs n'incluent pas les frais de correspondance (timbres, enveloppes, routage...).

⁽²⁾ Règlement pouvant être directement prélevé sur les avoirs du porteur de parts.

⁽³⁾ Remboursement d'avoirs.

⁽⁴⁾ Depuis un poste fixe et inclus dans le forfait pour les «box» ou les mobiles

Annexe C : Au règlement de PEI : Accord de branche instaurant un Plan d'épargne interentreprises (PEI) et un Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

1- Formule de calcul

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation sera la formule légale à savoir :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times S/Va$$

B représente le bénéfice de l'Entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts et diminué de l'impôt correspondant.

Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

S représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Va représente la valeur ajoutée de l'Entreprise, soit le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre mer :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôts.

2- Répartition

La répartition de la Réserve Spéciale de Participation entre les bénéficiaires peut être effectuée de l'une des 4 façons suivantes :

(1) Uniformément.

(2) Proportionnellement au salaire brut perçu par chaque salarié au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les chefs d'entreprise, et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non salariés, la répartition proportionnelle aux salaires prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de la

durée de présence.

Nota : En cas d'option pour une répartition proportionnelle au salaire, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise, qui de par son statut ne perçoit pas de rémunération, ne pourra pas bénéficier de la participation.

(3) Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré.

(4) Par combinaison des critères ci-après :

- À concurrence de... % de façon uniforme,
- À concurrence de... % proportionnellement aux salaires,
- À concurrence de... % proportionnellement à la durée de présence.

Nota : Chaque critère retenu doit s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est-à-dire que l'enveloppe globale calculée pour la participation doit être divisée en autant de sous-enveloppes qu'il y a de critères retenus.

Quel que soit le mode de répartition retenu, les congés de maternité ou d'adoption et les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont considérés légalement comme des périodes de présence.

Le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il avait été présent.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond. Le plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

3- Versement

Les primes de participation doivent être versées aux bénéficiaires avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Toutes sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord de participation au-delà du délai indiqué ci-dessus, produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministre chargé de l'Économie. Ces intérêts de retard à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une information distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de la réserve spéciale de participation,
- le montant lui revenant individuellement,
- le montant de prélevements précomptés (CSG et CRDS),
- l'organisme auquel est confiée la gestion du plan d'épargne salariale de l'entreprise,
- la date de disponibilité des droits affectés au plan d'épargne salariale et les cas de déblocage anticipés,
- les modalités d'affectation de ses droits, à défaut de choix d'utilisation formulé dans les délais.

Cette information comporte en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition, telles qu'elles résultent du présent accord.

4- Choix d'utilisation proposés

Lors de chaque attribution nouvelle de participation, quel que soit le montant de la prime, chaque bénéficiaire a la possibilité d'opter :

- Soit pour la perception immédiate de tout ou partie de sa prime : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception des CSG/CRDS), mais assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de versement,
- Soit pour l'affectation de tout ou partie de sa prime sur le PEI : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception des CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Pour permettre aux bénéficiaires de formuler leur choix, il est adressé à chacun d'entre eux un courrier d'information précisant :

- le montant individuel de la prime de participation attribuée,
- les options offertes (investissement et/ou perception immédiate),
- le délai dont il dispose pour faire connaître son choix,
- les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire

Conformément à la loi le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours, à compter de la date à laquelle il est informé, pour faire connaître son choix.

En l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire dans les délais prévus ci-dessus, le montant de la prime de participation sera automatiquement affecté par défaut, selon le dispositif proposé par l'entreprise :

- PEI sans PERCO-I

En totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE SOREA ISR Monétaire.

- PEI avec PERCOI

 - Pour moitié sur le PERCOI, pour être investi sur l'option de gestion sécurisée / Profil Prudent.

 - Pour l'autre moitié sur le PEI, pour être investi sur le FCPE SOREA ISR Monétaire.

Nota : si elle le souhaite, l'entreprise peut introduire une clause prévoyant de verser directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci sont inférieures à 80 € brut. Ces sommes sont alors exonérées de charges sociales (à l'exception des CSG/CRDS) mais assujetties à l'impôt sur le revenu.

5- Dépôt

L'entreprise qui fera le choix de mettre en place la participation dans ce cadre notifiera auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, son adhésion à l'accord de branche.

Le dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales, aucun versement ne peut intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

Le présent accord et ses annexes sont déposés par l'Entreprise en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties (envoi en Recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi.

Notation globale

Pondération	1 ^{er} niveau Critères de sélection	Pondération	2 ^{ème} niveau : Sous critères	APGIS Allianz	Klesia
35 %	Aspects financiers	20 %	Frais	8,50	5,80
		65 %	Tarifs	9,91	7,56
		5 %	Garantie de taux	10	7,5
		10 %	Cohérence de tarification	9,59	8,04
35 %	Note aspects financiers			9,60	7,25
15 %	Protocole technique et financier et reporting	30 %	Montage technique et coassurance	0	10
		20 %	Comptes technique et Participation aux bénéfices	5,5	2,75
		30 %	Intérêts financiers	5	10
		20 %	Reporting	10	10
15 %	Note Protocole technique et financier			4,60	8,55
25 %	Performance de gestion et Services	10 %	Données générales Gestion	8,00	6,00
		15 %	Organisation centre de gestion	9,43	6,10
		10 %	Appel de cotisation collectif	10	7
		25 %	Services aux entreprises	8,5	5,75
		40 %	Services aux Salariés	6,85	6,95
25 %	Note Performance de gestion et services			8,08	6,43

Pondération	1 ^{er} niveau Critères de sélection	Pondération	2 ^{ème} niveau : Sous critères	APGIS Allianz	Klesia
Déploiement et Analyse remplissage	30 %	Gestion de projet du déploiement du contrat et communication	9	6,5	
		Paramétrage	10	10	
		Budget, Objectifs et suivi actions commerciales	7	6	
10 %	Note Déploiement et Analyse remplissage			8,20	6,95
Haut degré de solidarité	45 %	Offre de prévention	10	10	
		Action sociale	2,5	3,75	
		Accompagnement de la Branche	10	10	
5 %	Note HDS			6,63	7,19
Expérience d'assurance et de gestion sur les branches professionnelles et la Branche Répartition Pharmaceutique	40 %	Expérience sur les branches professionnelles	7,50	10,00	
	60 %	Expérience dans la branche Répartition Pharmaceutique	10,00	5,00	
10 %	Note Expérience			9,00	7,00
100 %	Note globale			8,12	7,18

Observations Adding :

- Le groupement arrive en tête grâce à de meilleures conditions financières (tarifs, frais, compte de participation aux bénéfices) et une plus large offre de gestion avec les services de l'APGIS.
- KLESIA sur les aspects tarifaires adopte une position plus prudente notamment sur la population Non Cadres et a une offre de services moins large que celle de l'APGIS.

Principales caractéristiques des offres

Critères	Analyse comparative des offres
Conditions financières	APGIS/ALLIANZ a la proposition tarifaire la plus compétitive à la fois en Santé et en Prévoyance. KLESIA sur les aspects tarifaires adopte une position plus prudente notamment sur la population Non Cadres Grâce aux «réserves» actuelles chez l'APGIS, le groupement APGIS/ALLIANZ propose l'utilisation de celles-ci pour lisser les impacts financiers de la mise en place des nouvelles garanties. En termes de chargements, le groupement a l'offre la plus compétitive surtout en Santé (8 % pour l'APGIS contre 12 % pour KLESIA)
Protocole technique et financier et reporting	L'offre d'APGIS/ALLIANZ ne prévoit pas de mutualisation des risques Santé et Prévoyance. Compte-tenu des résultats historiques en Prévoyance, à court terme, la séparation des risques est favorable à la Branche. Le groupement propose les conditions d'alimentation des réserves les plus intéressantes (90 % du solde global pour APGIS/ALLIANZ au lieu de 85 % pour KLESIA). D'un point de vue des intérêts financiers, KLESIA a des niveaux de rendements financiers nettement plus favorables.
Performance de gestion et Services	Les deux offres sont performantes en termes de gestion. Le groupement et en particulier l'APGIS, a une offre d'appel de cotisation, de services web plus complète.
Déploiement et Analyse	Le groupement étant tenant des dispositifs actuels, a un avantage comparatif fort par rapport à KLESIA.

Critères	Analyse comparative des offres
Haut degré de solidarité	L'ensemble des candidats a une offre de services d'action sociale et de prévention complète et accepte de mettre à disposition ses services pour accompagner la Branche.
Expérience	KLESIA a de manière générale une plus grande expérience sur les Branches professionnelles. Concernant la Branche de la Répartition, en revanche, le groupement tire avantage de sa position de tenant.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant n° 47 du 18 novembre 2009

[Étendu par arr. 25 mai 2010, JO 3 juin]

Rappel des principaux textes en vigueur relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux conviennent, afin de faciliter la compréhension et l'application des mesures du présent accord, de rappeler les principaux textes en vigueur relatifs à ce thème en précisant sommairement l'objet de chacun d'eux :

- Articles L. 1141-1 à L. 1146-3 (relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), R. 1142-1, R. 1143-1, D. 1143-2 à D. 1145-19, L. 2323-57, D. 2323-12, L. 3221-1 à L. 3222-2 (relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) du Code du travail.
- Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (relatifs à l'interdiction des discriminations)
- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Décret n° 2001-1035 du 8 novembre 2001 instituant un contrat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et modifiant le code du travail
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de défendre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir la mixité professionnelle de la branche par le biais de cet accord.

Cet accord a pour vocation de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, dans le déroulement de la carrière, dans la rémunération et la formation tout au long de la vie professionnelle. De manière générale, cet accord s'inscrit dans une démarche globale de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient.

Il a pour objet :

- Par l'étude des données existantes, de définir les mesures de défense et de promotion de légalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche ;
- De définir les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
- D'encourager la mixité au sein de la branche, notamment sur les métiers techniques.

Cet accord viendra compléter les initiatives déjà adoptées au sein de la branche, notamment en matière de formation professionnelle (par la politique de l'observatoire des métiers, la rédaction de fiches professionnelles sur les emplois spécifiques à la branche, la réalisation de clips métiers ou la réflexion menée sur la mise en place d'une campagne de communication sur le personnel féminin de la branche). Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance que revêt la formation professionnelle pour inciter les femmes à postuler pour des emplois techniques dans la branche et ainsi à favoriser la mixité.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité dans un premier temps d'analyser les données dont la branche professionnelle dispose (I) avant d'envisager les mesures et orientations nécessaires pour réaliser les objectifs que ce sont fixés les partenaires sociaux (II).

I. État de la branche

Article 1 Données brutes

Les données brutes sont issues de l'enquête salaires réalisés par le SNEFCCA sur l'année 2008. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à fournir des résultats plus complets et plus fournis dans le cadre de cette enquête pour apporter des éléments d'études aux partenaires sociaux.

On estime que le pourcentage de salariés de sexe féminin au sein de la branche équivaut à 17,09 %. Les emplois occupés par les femmes au sein de la branche sont en très forte majorité des emplois administratifs (97,5 % contre 2,5 % pour les emplois techniques ; pour les hommes 83,3 % occupés sont des emplois techniques et 16,6 % des emplois administratifs). 91 % des femmes employées au sein de la branche sont non cadres (83 % des hommes), dont 8,5 % des femmes sont assimilées cadres (7,5 % des hommes) ; 9 % des femmes sont cadres (13 % des hommes)

On estime que 32 % des femmes employées au sein de la branche travaillent à temps partiel. Les hommes sont très majoritairement employés à temps complet (91 %).

L'embauche des femmes au sein de la branche est faite en majorité par le biais d'un CDI (94 %) et est rarement faite par le biais d'un cdd (6 %). Des chiffres similaires sont observés pour les hommes.

Article 2 Analyses

Le principal constat effectué concerne l'absence de candidature de la part de femmes sur des emplois techniques bien qu'il existe un besoin en terme de recrutement sur ces emplois. Ainsi, les partenaires sociaux s'avèrent être dans l'impossibilité de réaliser un comparatif pertinent en raison de l'absence de métiers transverses permettant de comparer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur les nombreuses actions déjà engagées vis-à-vis des différents acteurs :

- Vis-à-vis des pouvoirs publics, dont l'Éducation Nationale par un travail de lobbying visant à faire connaître les besoins de la branche en terme de recrutement dans les emplois techniques ou par la distribution de kit pédagogique à destination des enseignants des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes.
- Vis-à-vis du grand public par des articles de presse dans les revues spécialisées sur la nécessité d'embaucher des femmes dans la branche et dans les emplois techniques
- Vis-à-vis des salariés dans la branche et les autres branches par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des centres de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

Les mesures adoptées au sein de cet accord visent à encourager la mixité professionnelle dans la branche et à inciter les femmes à occuper des emplois techniques ou d'encadrement.

II. Mesures d'orientation et d'accompagnement pour promouvoir l'égalité homme femme

Article 3 Salaire

Il existe peu d'éléments de comparaison entre les salaires des hommes et des femmes au sein de la branche en raison du déficit de personnel féminin sur les métiers techniques et l'absence de métiers transverses permettant de réaliser une étude comparative.

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le respect de ce principe constituant un élément essentiel de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Ainsi, au cours de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises, il sera traité, à partir de 2010, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place des outils, tels que la mise en place d'une enveloppe budgétaire visant à réduire des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes si ceux-ci étaient constatés.

À ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes et, en fonction des constatations réalisées, devront mettre en place des outils visant à réduire ces écarts dans les meilleurs délais.

Article 4 **Parcours professionnel / Évolution de carrière**

A **Recrutement**

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétence, d'expérience et de qualification.

Les entreprises doivent ainsi veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi et le recrutement d'intérimaires soient non sexués et formulés de façon objective et non discriminante ; il faut par exemple employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, rajouter la mention H/F ;
- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

En raison du déficit chronique de main d'œuvre au sein de la branche dans les emplois techniques mais aussi de la volonté d'inciter à la mixité sur ces emplois, les partenaires sociaux s'accordent sur les efforts à réaliser pour rendre les emplois techniques traditionnellement occupés par les hommes accessibles aux femmes.

Une démarche similaire est nécessaire pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

B **Parcours professionnel**

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière de parcours professionnel.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétence au retour du salarié et, si nécessaire, d'une remise à niveau ou d'une formation...). Les partenaires sociaux incitent ainsi les entreprises à développer l'utilisation de cet outil.

Il sera mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en coordination avec la médecine du travail visant à favoriser leur accès aux salariées féminines et à réduire les contraintes physiques existantes.

Article 5 **Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car participant à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer

des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

À ce titre, les entreprises, en collaboration avec l'OPCA et les organismes de formation, pourront faire évoluer les pratiques de formation afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les femmes, notamment à temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

En conséquence, les entreprises veilleront à offrir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation.

Les partenaires sociaux décident d'engager, en plus des actions déjà réalisées, une réflexion au niveau de la branche sur :

- les modalités à mettre en œuvre afin de favoriser l'accès des personnels féminins aux métiers techniques, notamment par le biais des dispositifs de professionnalisation ou par le droit individuel à la formation prioritaire prévu par la convention collective ;
- les moyens de communication visant à inciter le personnel féminin à participer aux formations techniques, notamment au sein des collèges et lycées.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de communiquer avec les différentes institutions (Éducation Nationale, centres de formation, salariés intéressés par la formation professionnelle continue et la réorientation professionnelle, grand public) pour favoriser la mixité professionnelle dans la branche.

Article 6

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle du salarié

Les parties signataires soulignent l'intérêt des entreprises à une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et chercheront à développer des solutions permettant de faciliter cette conciliation.

Il est demandé aux entreprises, en fonction de leurs possibilités, de faire preuve de souplesse et de flexibilité quant aux demandes des salariés visant à aménager leurs horaires pour des raisons familiales. Une réponse écrite sera faite à chacune de ces demandes par l'employeur.

En cas de mobilité géographique du conjoint du salarié, l'entreprise mettra tout en œuvre pour faciliter la recherche d'emploi du salarié dans son établissement proche du lieu de travail de son conjoint.

En cas de demande de passage à temps partiel par un salarié, ce dernier bénéficiera d'une priorité d'embauche pour les emplois à temps complet et à compétences similaires dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le salarié à temps partiel ne peut être pénalisé quant à son évolution de carrière et de rémunération.

Article 7

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1-2 de la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Révision de l'accord

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2011, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cette occasion, il sera procédé à un examen sur la mise en œuvre du présent accord, l'évolution de la situation au sein de la branche et, le cas échéant, à sa révision.

Article 10

Notification. - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à

l'article 10 auront été accomplies.

Commission de validation des accords collectifs

Accord du 7 février 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

Préambule

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 offre une nouvelle possibilité de négociation avec les représentants du personnel, codifiée aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail.

Les articles en question prévoient les dispositions suivantes :

Principe :

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours).

Organisation :

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissements est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Par ailleurs, à défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Temps passé aux négociations :

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois, si besoin.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Enfin, l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

L'objet du présent accord est de fixer les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation, dans le respect du socle légal exposé ci-dessus. Les parties conviennent par ailleurs que le rappel du contenu des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail ci-dessus n'est opéré qu'à titre indicatif, sans volonté de le contractualiser. Par conséquent, en cas de changement de la réglementation, les dispositions légales

primeront.

Article 1 **Rôle de la commission**

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 **Champ de compétence**

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe «principe» du préambule du présent accord.

Article 3 **Composition de la commission**

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Un collège salarié composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Les fédérations désigneront les membres titulaires et suppléants.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Enfin, lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4 **Présidence de la commission**

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 5 **Siège de la commission**

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA, 6 rue de Montenotte, 75017 Paris.

Article 6 **Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

Article 7 **Saisine de la commission**

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. (*Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars*) Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- *Raison sociale de l'entreprise*
- *Adresse précise de l'entreprise*
- *Code APE de l'entreprise*
- *Activité principale de l'entreprise*

-
- *Effectif de l'entreprise*
 - *Preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie)*
 - *Le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie)*
 - *L'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel*
 - *Noms, coordonnées (courriel, n° tel, adresse postale précise) et poids électoral des membres des institutions représentatives sollicités pour négocier.*

Ces informations sont envoyées au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefcca.com
Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours.

Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission de validation.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 27 fevr. 2012, JO 3 mars*) *Dans un deuxième temps, lorsque l'accord est conclu au sein de l'entreprise, l'employeur adresse au secrétariat :*

- *Un exemplaire original de l'accord signé par les parties et soumis à validation, en version papier, par voie postale, et un exemplaire en version numérique, sous format word, à l'adresse mail unique.*
- *Une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées, par mail, à l'adresse mail unique.*

Article L 2232-27-1 du code du travail :

«La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1^o** Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur
- 2^o** Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3^o** Concertation avec les salariés ;
- 4^o** Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.»

Le secrétariat accuse de nouveau réception de ces éléments, par retour de mail, dans les 15 jours.

Ces derniers éléments ne peuvent être envoyés aux membres de la commission moins de huit jours avant la réunion de la commission paritaire de validation.

Le secrétariat informe enfin l'employeur du point de départ du délai de 4 mois dont dispose la commission pour prendre position, à savoir la date de réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales de salariés accusent réception du dossier complet auprès du secrétariat dans les 15 jours, afin que ce dernier puisse communiquer à l'employeur le point de départ du délai de 4 mois.

Si le dossier n'est pas complet, le délai ne court pas.

Article 8

Organisation des réunions

Le secrétariat convoque les membres de la commission au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le secrétariat fixe la date et la durée des réunions en fonction du nombre d'accords soumis pour validation et de leur fréquence. La périodicité pourra varier en conséquence.

Les réunions sont présidées alternativement par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

Le président ouvre la séance et demande à chaque participant d'émerger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats. Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôture les débats et lève la séance.

Article 9 **Décisions de la commission**

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission rend :

- Soit une décision d'irrecevabilité
- Soit une décision de validation
- Soit une décision de rejet

La décision d'irrecevabilité est rendue lorsque :

- L'entreprise ne rentre pas dans le champ de compétence de la commission
- L'entreprise n'a pas communiqué tous les éléments nécessaires

La décision de rejet est liée au non respect des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il est précisé que la commission ne peut se prononcer sur «l'opportunité de l'accord».

Pour être validé, l'accord doit obtenir la double majorité des votes, à savoir un vote positif au sein du collège employeur, et également un vote positif au sein du collège salarié.

Dans chaque collège, la majorité sera obtenue à la majorité des présents, avec un minimum de trois présents par collège (les titulaires votent et à défaut les suppléants lorsqu'ils assurent leur remplacement).

En cas d'égalité au sein d'un collège, la majorité ne sera pas considérée comme atteinte.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de trois présents, dans un des collèges ou bien les deux, la séance est reportée et le vote a lieu à la majorité des présents dans chaque collège.

Si la double majorité n'est pas atteinte, l'accord n'est pas validé et fait l'objet d'une décision de rejet.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés, envoyé par le secrétariat

Les organisations syndicales accusent réception du dossier auprès du secrétariat dans les 15 jours qui suivent l'envoi de l'entreprise

À défaut de dossier complet, le délai ne court pas.

Article 10 **Notification de la décision**

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis réception, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

Le secrétariat adresse la décision dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise et dans les quatre mois à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales à défaut de décision adressée dans les 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

La notification s'effectue aux adresses postales qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 11 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 12 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 **Notification. - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 13 auront été accomplies.

Contrat de génération

Accord du 16 juin 2014

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable le premier jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leurs engagements en faveur de l'emploi en contrat à durée indéterminée et du maintien dans l'emploi des seniors, mais aussi de la transmission des savoirs et compétences.

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors est un enjeu majeur pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés. Organiser la transmission des savoirs et compétences entre les salariés seniors et les jeunes salariés permet de maintenir les compétences clés et savoir-faire spécifiques aux secteurs d'activité de la branche tout en favorisant l'intégration, l'apprentissage et le développement des compétences des jeunes salariés. En outre, cette transmission participe au développement de la solidarité et la coopération intergénérationnelles.

Il est rappelé à ce titre les engagements forts pris par les partenaires sociaux à la fin de l'année 2013 pour inciter davantage les entreprises au développement du tutorat, avec le maintien des aides financières accordées pour la formation tuteur et l'aide à la fonction tutorale, malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dispositifs de formation non éligibles à la péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le présent accord s'inscrit en outre dans le cadre de la politique de la branche visant à s'assurer du respect des principes de non-discrimination en fonction de l'âge et d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Il permet ainsi aux partenaires sociaux d'affirmer de nouveau la volonté qui avait été consacrée dans les accords de branche relatifs à l'emploi des seniors du 15 décembre 2009 et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes du 18 novembre 2009.

Les partenaires sociaux se saisissent donc de l'opportunité que leur offre la négociation relative au contrat de génération pour rassembler dans un seul et même accord cette volonté d'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de maintien des seniors dans l'emploi, de transmission des savoirs et compétences clés de la branche, de mixité des emplois et de lutte contre toute forme de discrimination.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés relevant du champ d'application défini par la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, adhérer au présent accord.

Il est rappelé que la loi prévoit que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut par un plan d'action, relatif au contrat de génération.

Article 2 Objet de l'accord

Contexte législatif

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013/222 du 15 mars 2013 qui en permet l'application. Il tient compte également de l'arrêté du 26 avril 2013 et de la circulaire DGEFP/DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération et de la loi n° 201-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord relatif au contrat de génération est conclu en application des dispositions de l'article L. 5121-11 du Code du travail et des articles L. 5121-6 et suivants du Code du travail.

Objet du présent accord

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- et assurer la transmission des savoirs et compétences.

Il s'attache en outre à assurer une égalité professionnelle entre hommes et femmes, à favoriser la mixité des emplois et s'inscrit plus généralement dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés réalisé en août 2013 et présenté aux partenaires sociaux en septembre 2013.

Article 3 État des lieux de la branche professionnelle

Réalisation du diagnostic préalable et de l'étude relative aux compétences clés

Conformément à l'article L. 5121-10 du Code du travail, et préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic relatif notamment à la situation des salariés jeunes et des salariés seniors dans la branche a été établi par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) de la branche. Son contenu répond aux exigences de l'article D. 5121-27 du Code du travail. Ce diagnostic est joint au présent accord (Annexe 1).

Il est rappelé que le diagnostic préalable repose essentiellement sur l'analyse de données publiques, à savoir les données issues des DADS (déclarations annuelles des données sociales) collectées par l'INSEE sur l'année 2010 et les données issues des résultats de l'Enquête emploi en continu de 2011, mises à disposition par l'INSEE.

Les données issues du travail de l'OPMQ ont été recoupées avec certaines données extraites des rapports de branche 2010 (portant sur l'année 2009) et 2012 (portant sur l'année 2011) établis de façon biannuelle par le Snelcca.

En outre, une étude sur les compétences clés de la branche a été réalisé par l'OPMQ et figure en annexe 2 (non déposée) du présent accord.

Données-clé intéressant la branche

La moyenne d'âge des salariés de la branche est stable depuis 2008, elle est de 38 ans soit légèrement inférieure à la moyenne d'âge de l'ensemble des salariés (40 ans).

En outre, 20 % des salariés de la branche sont âgés de moins de 26 ans contre 16 % tous secteurs confondus. Le taux d'emploi des jeunes est donc plus élevé dans la branche qu'au niveau national. Toutefois, la part des jeunes dans la branche n'a cessé de diminuer depuis 2008 (passant de 23 % en 2008 à 20 % en 2010).

À l'inverse, le taux d'emploi des salariés seniors, âgés d'au moins 57 ans, est de 6 % dans la branche contre 8 % au niveau national. Mais ce taux a légèrement progressé puisqu'en 2008, les seniors ne représentaient que 5 % des salariés de la branche.

D'après les données publiques, les salariés âgés d'au moins 55 ans représenteraient environ 10 % des salariés de la branche.

En parallèle, le diagnostic fait ressortir un recours massif aux contrats à durée indéterminée (CDI) dans la branche. En 2010, 86 % des salariés de la branche sont en CDI (contre 81 % tous secteurs confondus), 9 % en contrat à durée déterminée - CDD - (contre 13 % tous secteurs confondus) et 5 % en contrat d'apprentissage (contre 3 % tous secteurs confondus).

Les jeunes bénéficient majoritairement de CDI puisqu'ils sont 51 % d'entre eux à en bénéficier contre 45 % seulement tous secteurs confondus. L'apprentissage est également très développé car 25 % des jeunes possèdent un contrat d'apprentissage contre 15 % au niveau national.

Les salariés âgés d'au moins 57 ans sont essentiellement titulaires de CDI puisque 97 % d'entre eux sont en CDI dans la branche contre 90 % au plan national.

En revanche, la profession reste essentiellement masculine puisque malgré les efforts de la branche professionnelle, les femmes ne représentent que 17 % des salariés de la branche alors qu'elles représentent 49 % des salariés tous secteurs confondus.

Ce faible taux d'embauches des femmes dans la branche s'explique principalement par l'absence de candidature de la part des femmes sur des emplois techniques et ce, malgré l'existence d'un besoin en terme de recrutement sur ces emplois.

Article 4

Fixation des tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés par les engagements souscrits par la branche

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- Les jeunes de moins de 26 ans dénommés ci-après «les jeunes» ;
- Les salariés âgés d'au moins 55 ans au moment de leur embauche ainsi que les salariés âgés d'au moins 57 ans qui sont maintenus dans l'emploi, dénommés ci-après «les seniors» ;

Titre 1

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et du développement de l'alternance

Article 5

Embauche des jeunes en CDI

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'il est particulièrement difficile de s'engager sur nombre d'embauches de salariés jeunes en contrat à durée indéterminée puisqu'ils ne possèdent pas de données suffisantes relatives à l'état des recrutements dans la profession.

Le taux actuel de jeunes en CDI est important puisque 51 % des salariés âgés de moins de 26 ans sont en contrat à durée indéterminée. Le taux de jeunes en contrat d'apprentissage est lui aussi très satisfaisant puisque 25 % des jeunes sont en contrat d'apprentissage.

Si ces taux peuvent être améliorés, les partenaires sociaux ne souhaitent pas que cela se produise au détriment de l'un ou de l'autre car un fort taux d'alternance est un véritable atout pour la branche tout comme l'emploi durable des jeunes qui est un enjeu essentiel.

C'est pourquoi la branche se fixe, comme objectif, d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou un contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Article 6

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Pour les partenaires sociaux de la branche, l'accueil du jeune par le référent constitue la première étape du parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise.

La prise en charge relationnelle du jeune nouvellement embauché est fondamentale pour assurer une bonne intégration du jeune dans la structure. C'est pourquoi un référent sera nommé dans l'entreprise pour chaque jeune embauché. Il peut s'agir de l'employeur lui-même, notamment dans les TPE/PME, ou d'un salarié volontaire pour exercer cette fonction. Le référent n'est pas nécessairement le tuteur du jeune lorsque celui-ci répond aux conditions pour en avoir un. Dans tous les cas, le rôle du référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Afin de remplir efficacement ces missions, il est conseillé que le référent n'ait pas à assurer l'intégration de plus de 3 à 4 jeunes en même temps.

L'employeur fournit au salarié référent un «Guide du référent» définissant le rôle du référent dans l'entreprise. Ce document récapitule ses objectifs et ses missions, afin de guider le salarié référent dans l'accomplissement de son rôle.

Le jeune salarié pourra s'adresser au référent pendant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise (pendant au moins 2 mois). Ce dernier aidera le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste, ses futurs collègues et à s'approprier les règles de fonctionnement et comportements internes à l'entreprise.

Il pourra répondre aux questions du nouvel embauché ou l'orientera vers la personne la plus appropriée pour y répondre. Il essaiera de faciliter l'intégration du jeune en identifiant les difficultés qu'il pourrait rencontrer afin de mettre en place des actions pour y remédier.

Lors de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, le référent lui proposera une visite du site et des locaux de l'entreprise. À cette occasion, il lui précisera où se situe le poste de travail du jeune, son propre poste de travail, le local de restauration le cas échéant etc. Il présentera plus globalement l'entreprise au jeune, ses activités, les consignes de sécurité et éventuellement l'équipe avec laquelle il va travailler.

À l'issue de cette visite d'accueil, le référent remet au jeune un livret d'accueil. Ce livret d'accueil peut être dématérialisé et récapitule un ensemble d'éléments visant à la présentation de l'entreprise ;

Pour exemple, ce livret peut contenir des informations relatives :

- À l'entreprise (avec par exemple un organigramme),
- À ses activités,
- Aux éléments de base en matière de sécurité et d'environnement,
- Aux locaux,
- Aux institutions représentatives du personnel si elles existent,
- À la Convention collective applicable dans l'entreprise (son nom et son numéro IDCC, ainsi que le fait qu'elle soit consultable sur Légifrance),
- Au règlement intérieur s'il existe,
- Aux dispositions relatives à la prévoyance de branche, à la couverture «frais de santé» existante le cas échéant, aux aides relatives au logement etc.

Un livret d'accueil type, que les entreprises devront adapter à leur propre structure, sera réalisé au second semestre 2014 et sera disponible en ligne sur le site internet du Snelcca (www.snelcca.com).

Article 7 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Après 4 mois dans l'entreprise, un entretien de suivi aura lieu entre le jeune embauché et son responsable hiérarchique. Ce dernier aura précédemment fait un bilan de l'intégration du jeune avec son tuteur et éventuellement son référent. Cet entretien de suivi a pour objet d'évaluer l'intégration dans l'entreprise. À cette occasion, un point sera fait sur la maîtrise des compétences du jeune, des éventuelles difficultés qu'il a rencontrées et les actions qu'il serait possible de mettre en place pour y remédier (travail en binôme pendant X semaines, suivi d'une formation ciblée etc.).

Un «Guide de l'entretien de suivi» sera réalisé en 2014 à l'attention des entreprises soumises à cet accord mais également à l'attention de toutes celles qui, plus globalement, souhaitent favoriser l'intégration des jeunes dans leur structure. Ce guide aura pour objet d'accompagner la personne en charge de l'entretien de suivi afin de lui fournir les outils essentiels pour dresser le bilan de l'intégration du jeune (notamment la méthodologie et les principales questions à poser).

Article 8 Perspectives de développement de l'alternance et des stages

Développement de l'alternance

La branche rappelle l'importance fondamentale que revêtent les formations en alternance et les stages tant pour le chef d'entreprise que pour le salarié. Il s'agit, pour l'entreprise, d'un dispositif essentiel permettant de répondre à ses besoins de recrutement en lui permettant d'offrir à son salarié, une formation sur mesure pour le poste qu'il sera voué à occuper.

La formation en alternance est aujourd'hui très développée dans la branche professionnelle du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles. Pour exemple, le diagnostic préalable sur la situation des jeunes et des seniors dans la branche révèle que 25 % des jeunes de moins de 26 ans sont en contrat d'apprentissage contre 15 % tous secteurs confondus.

Conformément à ce qui est stipulé à l'article 5 du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent sur un taux global de jeunes en contrat de travail à durée indéterminée et en contrat d'apprentissage.

Rappel

La branche se fixe, comme objectif, d'atteindre un taux de 80 % de salariés âgés de moins de 26 ans en CDI ou un contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui).

Objectif : 80 % des salariés âgés de moins de 26 ans seront titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage.

Indicateur : taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un CDI et taux de salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage.

La branche souhaite que l'alternance et les stages continuent de se développer dans les entreprises, quelles que soient leurs tailles. Les partenaires sociaux encouragent et soutiennent ces initiatives.

À titre d'illustration, il est rappelé que les partenaires sociaux, dans le cadre de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, ont autorisé, à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2013 et dans le but de développer le recours à l'alternance, la possibilité de financer sur les fonds de la branche professionnelle les contrats de professionnalisation qui se situerait hors des priorités de formation définies par l'annexe 1 de l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2012.

En 2014, la liste des formations prioritaires sera réétudiée et la liste des contrats de professionnalisation dont le financement est assuré sur les fonds de la formation professionnelle de la branche, sera allongée. Les partenaires sociaux ont également décidé de permettre la prise en charge des contrats de professionnalisation hors annexe 1, sur les fonds de la branche, pour l'année 2014, si toutefois cela ne pénalise pas la prise en charge de toutes les priorités de formations de la branche.

Développement des stages

Les stages de découverte des métiers du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles sont essentiels pour la profession puisqu'elle ne dispose pas historiquement d'une forte visibilité auprès du jeune public. La branche incite les entreprises à accueillir les stagiaires qui, dans le cadre de leur parcours scolaire, ont choisi de découvrir ces métiers spécifiques.

Accueil des alternants et stagiaires

Les jeunes titulaires d'un contrat d'alternance ou d'une convention de stage se verront remettre, à leur arrivée, des informations sur l'entreprise et les missions sur lesquelles ils seront formés. Ils bénéficieront, comme les jeunes embauchés, du parcours d'accueil prévu à l'article 6 du présent accord et donc de l'accompagnement par un référent (qui pourra être le tuteur, le maître d'apprentissage selon les cas).

Titre 2 Engagements en faveur de l'emploi des seniors

Article 9

Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux s'étaient engagés en 2009 à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au minimum. Cet engagement a été tenu puisque le diagnostic préalable au contrat de génération (pyramide des âges) révèle qu'en 2010, le taux de salariés âgés de 55 ans et plus était de 10 %.

La part des salariés âgés d'au moins 57 ans est de 6 % de l'effectif global de la branche (données extraites du diagnostic préalable). Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter ce taux de maintien dans l'emploi à hauteur de 10 % d'ici à 3 ans.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que 220 embauches de salariés âgés d'au moins 55 ans soient réalisées au cours des 3 années d'application du présent accord.

Objectif : 10 % des salariés de la branche sont âgés d'au moins 57 ans et 220 salariés âgés d'au moins 55 ans sont embauchés, à l'issue des 3 années d'application de l'accord.

Indicateurs : taux de salariés âgés d'au moins 57 ans et nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 10

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

À l'heure de la négociation du présent accord, les négociations relatives à la pénibilité dans la branche ne sont pas achevées. Les partenaires sociaux étudieront et travailleront de nouveau sur les situations de pénibilité des salariés seniors et des mesures spécifiques de prévention qu'il est possible de mettre en place dans le cadre de la négociation sur la pénibilité au travail.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine est de pérenniser le travail des salariés seniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité d'aménager les conditions de travail des seniors afin de prévenir les situations de pénibilité d'origine physique ou psychique (notamment le stress).

Dans cet objectif, les entreprises sont invitées, dans la mesure de leurs capacités, à réduire les périodes d'astreinte

ou à prévoir des temps de récupération supplémentaire une fois l'astreinte terminée, pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui en feraient expressément la demande.

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le Comité d'Entreprise ou d'Établissement ou, à défaut, avec les Délégués du Personnel.

Aménagement des durées de travail en fonction des rythmes individuels

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

À ce titre il est envisageable, dans la mesure où la mesure est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés âgés d'au moins 57 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

Aménagement des postes de travail

Une attention toute particulière sera portée à l'utilisation des matériels et à l'ergonomie des postes de travail.

Si une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la Médecine du travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine. L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

Article 11

Actions en faveur de l'anticipation des évolutions professionnelles, de la coopération intergénérationnelle et du développement des compétences et qualifications

Anticipation des évolutions professionnelles, gestion des âges, développement des compétences et qualifications et accès à la formation

Si l'employeur a une obligation de former ses salariés tout au long de leur carrière ainsi qu'une obligation d'adaptation au poste de travail, les Partenaires sociaux insistent sur l'importance d'aller au-delà de cette obligation légale.

Ils rappellent que l'anticipation des évolutions professionnelles et une gestion active des âges sont essentielles pour conserver les savoir-faire et connaissances particulières des métiers de la profession. Dans le même temps, le salarié senior doit bénéficier, comme tout salarié, d'actions de formation lui permettant de développer ses compétences et qualifications, ce qui constituent des atouts pour le salarié comme pour l'entreprise.

À cet effet, lors de l'entretien professionnel formalisé, tel qu'il est prévu et organisé par la loi du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle, il sera proposé au salarié âgé de 45 ans et plus un point approfondi de sa situation professionnelle, de ses souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés. Cet entretien, au minimum biannuel selon la loi, permet aussi de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

En outre, tout salarié de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle peut bénéficier, à son initiative et s'il a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences. Le bilan de compétence a pour objet de préparer son parcours professionnel futur.

Si à 50 ans, le salarié n'a jamais demandé un tel bilan et / ou n'en a jamais bénéficié, l'entreprise devra l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de carrière du salarié.

Ce dispositif est financé par les dispositifs de la formation professionnelle (après accord des institutions de financement concernés).

Il est rappelé que tout salarié peut en outre bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Cette prestation gratuite permettra une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles du salarié ainsi que la mise en place d'un projet d'évolution professionnelle notamment par l'information fournie sur les dispositifs de formation mobiles (CIF, VAE, compte personnel de formation...) et sur les formations existantes dans la Région, par l'identification des compétences utiles à développer et celles à acquérir, par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux national et régional.

Enfin, il est demandé aux employeurs, dans la mesure de leurs moyens et compte tenu de leur effectif et de la situation économique de l'entreprise, de favoriser l'acceptation des demandes de VAE (validation des acquis de l'expérience), de CIF (congé individuel de formation) ou DIF (droit individuel de formation) des salariés âgés d'au moins 57 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Afin d'organiser la coopération intergénérationnelle entre les jeunes salariés et les salariés seniors et améliorer la transmission des savoirs et des compétences, l'employeur apportera, dans la mesure du possible, un soin particulier

à la mixité des équipes, principalement en termes d'âge.

Dans les mêmes objectifs, des binômes d'échange de compétences seront mis en place conformément à l'article 6.12 du présent accord au sein desquels les jeunes pourront bénéficier des savoir-faire et compétences de leurs aînés tout en leur transmettant en retour les nouveaux savoirs théoriques dont ils pourraient disposer.

Titre 3 **Transmission des savoirs et des compétences**

Article 12 **Mise en place de binômes d'échange de compétences**

Dans la mesure du possible, l'employeur veillera à ce que soit mis en place des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

Les salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.). Cette association croisée présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise, une meilleure coopération intergénérationnelle, et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

De plus, conformément à l'article 11, une association de salariés âgés et expérimentés avec des jeunes afin d'assurer la pluralité des âges au sein des équipes permettrait un échange quotidien entre les savoir-faire et techniques détenus par l'un ou l'autre des travailleurs.

Article 13 **Mise en place d'un tutorat**

Les partenaires sociaux s'accordent sur la place nécessaire qui doit être faite au tutorat pour assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche. Il est fait état du souhait des partenaires sociaux d'inciter les entreprises et les salariés seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences par le tutorat pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés, enrichir les compétences des salariés de la branche et assurer la transmission des «compétences clés».

Le tutorat ne se résume pas au seul accompagnement des contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, tutorat «organisé» et mis en œuvre par les dispositions légales ou réglementaires. Sont aussi visés les mesures de tutorat dans le cadre de l'intégration et de l'accueil des nouveaux arrivants, l'aide au pilotage des intérimaires, des CDD, la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques de travail ou encore l'accompagnement d'un salarié promu dans ses nouvelles fonctions ou disposant de nouvelles responsabilités.

Organisation du tutorat

L'organisation en amont du dispositif de tutorat pour en garantir le succès implique de respecter un certain nombre d'étapes préalables.

- Information dans l'entreprise sur le dispositif du tutorat ;
- Recensement des salariés volontaires pour la mise en place de missions de tutorat ;
- Détermination des besoins de l'entreprise en matière de tutorat : analyse des compétences à transmettre, vérification de la pertinence du recours au tutorat, détermination du profil de tuteur attendu pour chaque mission ;
- Analyse des candidatures à la mission de tuteur : analyse de la motivation du salarié, de ses aptitudes à la fonction tutorale et aux besoins exprimés par l'entreprise ;
- Formation du tuteur à la mission tutorale ;
- Rédaction d'une lettre de mission du tuteur entre l'entreprise et le salarié, ce document précisant la mission du salarié (les enjeux, les compétences à transmettre et les droits et obligations du tuteur) et les aménagements dans le cadre de son travail.

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de tutorat soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'expérience.

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié - tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Malgré la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée aux dispositifs de formation non éligibles à la péréquation du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) pouvant conduire à l'absence totale de financement pour ces dispositifs, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de soutenir les formations à destination des tuteurs en garantissant en 2014 une enveloppe de 25 000 € pour financer ces deux dispositifs.

Missions du tuteur

1/ Passer un «contrat» avec le tutoré sur les conditions de son apprentissage situant les engagements des uns et des autres en termes de droit et de devoir ; s'assurer tout au long de la formation de la bonne tenue du contrat et décider en opportunité de prendre des décisions d'ajustements.

2/ Transmettre le métier à la fois dans sa technicité mais aussi le contexte de l'exercice du travail.

3/ Évaluer en continu les compétences acquises par le tutoré mais aussi les difficultés ou facilités pour les obtenir. L'exercice de la fonction tutorale dans l'entreprise sera facilité par une prise en compte des temps nécessaires à l'exercice de cette mission, dans la charge de travail du tuteur ainsi que dans l'appréciation des résultats individuels du salarié.

Charte du tutorat

En 2014, une Charte du tutorat sera mise en place par les partenaires sociaux et diffusée à toutes les entreprises de la branche professionnelle qui en feront la demande sur le site internet du SNEFCCA (www.snefcca.com).

Titre 4

Article 14

Modalités d'accès au plan de formation des jeunes, des seniors

La formation professionnelle tout au long de la carrière du salarié est en enjeu majeur tant pour l'entreprise que pour le salarié. Elle permet à l'employeur de répondre à son obligation d'adaptation et de formation du salarié tout en développant ses compétences et ses capacités, ce qui constitue un atout supplémentaire pour l'entreprise.

Il est dès lors primordial que l'ensemble des salariés puisse bénéficier d'actions de formation sans que leur âge ne soit discriminant.

Une attention particulière sera portée à la formation des salariés seniors ainsi qu'à celles des jeunes, notamment ceux qui sont peu qualifiés et pour lesquels la formation peut être un levier de progression professionnelle.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mobiliser leur plan de formation en faveur des seniors et des jeunes.

Article 15

Objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

D'après les données issues du diagnostic préalable, on estime que les femmes ne représentent que 17 % de l'effectif de la branche contre 49 % tous secteurs confondus. Le principal constat effectué concerne l'absence de candidature de la part de femmes sur des emplois techniques bien qu'il existe un besoin en termes de recrutement sur ces emplois.

Ainsi, les partenaires sociaux s'avèrent être dans l'impossibilité de réaliser un comparatif pertinent en raison de l'absence de métiers transverses permettant de comparer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur les nombreuses actions déjà engagées vis-à-vis des différents acteurs :

— Vis-à-vis des pouvoirs publics, dont l'Éducation Nationale, par un travail de lobbying visant à faire connaître les besoins de la branche en termes de recrutement dans les emplois techniques ou par la distribution de kits pédagogiques et de la plaquette cartographiant les formations menant aux métiers du froid, à destination des enseignants des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes.

— Vis-à-vis du grand public par des articles de presse dans les revues spécialisées sur la nécessité d'embaucher des femmes dans la branche et dans les emplois techniques.

— Vis-à-vis des salariés dans la branche et les autres branches par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des centres de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

En outre, le SNEFCCA a conclu en 2012 une convention cadre de partenariat régional pour l'accès des femmes aux

métiers de l'énergie avec l'État, Pôle Emploi, le GEFEn, la FEDENE, Opcalia et AGEFOS PME Île de France, dont l'objet est de favoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises et d'accroître la proportion de femmes occupant des emplois techniques dans le secteur de l'énergie et du génie climatique.

Cette convention, qui sera renouvelée courant 2014, est un des exemples ponctuels d'engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car participant à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

Article 16 **Lutte contre les discriminations**

Objectifs de lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière des salariés

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétence, d'expérience et de qualification.

Les entreprises doivent ainsi veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi et le recrutement d'intérimaires soient non sexués et formulés de façon objective et non discriminante ; il faut par exemple employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, rajouter la mention H/F ;
- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir-faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

Favoriser le déroulement des carrières équivalent entre les hommes et femmes indépendamment des congés parentaux

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière de parcours professionnel.

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétence au retour du salarié et, si nécessaire, d'une remise à niveau ou d'une formation...). Les partenaires sociaux incitent ainsi les entreprises à développer l'utilisation de cet outil.

Il sera mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en coordination avec la médecine du travail visant à favoriser leur accès aux salariées féminines et à réduire les contraintes physiques existantes.

Titre 5

Aides pour mettre en œuvre une gestion active des âges destinée aux petites et moyennes entreprises (PME)

Article 17

Les différents outils pour une gestion des âges dans les PME

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à négocier des accords collectifs d'entreprise portant sur le contrat de génération car c'est au niveau de l'entreprise qu'une gestion active des âges peut être mise en place le plus efficacement.

En l'absence de délégués syndicaux, il est rappelé que si elles en remplissent les conditions, certaines entreprises peuvent négocier sur un tel sujet avec leurs représentants élus du personnel.

La branche a conclu le 7 février 2011 un accord relatif à la création d'une commission de validation des accords collectifs conclus avec les représentants du personnel, étendu par un arrêté du 27 février 2012. Dans les entreprises de moins de 200 salariés et malgré l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au Comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Dans le même objectif de gestion active des âges pour les TPE et PME, il existe plusieurs dispositifs permettant à ces entreprises de bénéficier d'un accompagnement dans l'élaboration d'un dispositif GPEC :

- Diagnostic appui/conseil financé par l'État : les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de bénéficier d'une prise en charge partielle, par l'État, des coûts liés à l'élaboration d'un diagnostic GPEC dans leur structure par un conseiller extérieur (article L. 5121-3 et D. 5121-6 du Code du travail). L'employeur peut s'adresser aux services de la Préfecture pour obtenir des informations sur les aides mises en place dans sa région.
- Diagnostic court de l'ANACT : sur demande du chef d'entreprise, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail peut réaliser un diagnostic de 1 à 3 jours, sur la situation de l'entreprise en matière d'organisation du travail, d'emploi et formation du personnel. L'employeur peut s'adresser directement à l'ANACT ou à la DIRECCTE.
- Services d'AGEFOS PME, (OPCA désigné dans la branche par l'accord de branche du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle), dans le cadre du la GPEC territoriale : dans chaque région, AGEFOS PME sensibilise et accompagne les entreprises dans leurs démarches de gestion des âges et des compétences et peut organiser à ce titre des actions de formation sur l'emploi des seniors ou la transmission des savoirs. L'employeur peut se rapprocher de son AGEFOS PME local pour obtenir plus d'informations sur ces dispositifs et les services proposés dans sa région.

Titre 6

Évaluation, suivi, publicité, durée de l'accord et formalités de dépôt et d'extension

Article 18

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements et modalités de suivi d'évaluation des engagements

Un Comité de suivi chargé d'assurer le suivi et l'application du présent accord est institué. Y participeront les membres de la Commission Paritaire Nationale de la branche assistés du(des) représentant(s) de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) de la branche. Ce Comité sera notamment chargé de vérifier que les actions retenues sont suivies d'effets et évaluées. Le Comité se réunira au moins une fois par an pour dresser un

bilan d'application de l'accord.

Le bilan de l'application de l'accord sera réalisé à la fin de chaque année d'application de l'accord et permettra aux partenaires sociaux d'analyser et constater les éventuels écarts avec les objectifs initiaux.

Ce bilan sera élaboré avec le concours des entreprises concernées par le présent accord et avec l'appui de l'OPMQ de branche. À ce titre, les entreprises dresseront un état annuel relatif à l'emploi des jeunes et des seniors, comportant les données chiffrés et les actions mises en place dans le cadre de l'accord les concernant et transmettront ces éléments à l'organisme désigné à cet effet par les partenaires sociaux pour la réalisation d'une enquête de branche global ou du bilan d'application de l'accord.

Le questionnaire joint en annexe du présent accord (annexe 3) (non déposée) servira de base de travail à l'élaboration du bilan, et devra être retourné par les entreprises concernées à l'organisme désigné ou au secrétariat du SNEFCCA (contact@snefcca.com) à la fin de chaque année d'application de l'accord.

Article 19 Publicité de l'accord

Afin de garantir la publicité de l'accord, il sera :

- mis en ligne sur le site du SNEFCCA,
- diffusé auprès de tous les membres adhérents au SNEFCCA, entrant dans le champ d'application de l'accord, en version papier accompagné d'une lettre de présentation afin de les sensibiliser aux engagements pris par les Partenaires sociaux et les inciter à en respecter les dispositions,

En outre, il fera preuve d'une certaine visibilité puisque l'extension sera demandée (l'accord sera donc accessible à tous par Legifrance).

Enfin, le travail préparatoire et la volonté des partenaires sociaux de conclure un accord sur le sujet a déjà fait l'objet d'un communiqué de presse d'AGEFOS PME ainsi que d'un article et d'une brève dans la Revue pratique du froid (presse spécialisée).

Article 20 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans maximum.

Article 21 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt auprès de la Direction Générale du Travail auront été accomplies.

Article 22 Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Dialogue social et Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 28 juin 2017

[Étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Préambule

Dans le cadre et conformément à la loi Travail 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux souhaitent struc-

turer et formaliser le dialogue social de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Article 1 **L'objectif du dialogue social**

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

- D'adapter les règles issues du Code du Travail aux spécificités d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- De mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié, au sein d'instances paritaires dédiées et identifiées.

Les organisations paritaires du présent accord souhaitent formaliser et structurer la négociation collective de la branche, notamment, conformément à l'article 24 de la loi Travail 2016-1088, par la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Les organisations paritaires réaffirment, par cet accord, leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Le dialogue social de la branche s'effectue notamment dans le cadre de deux instances paritaires spécifiques, aux rôles et mode de fonctionnement distincts. Ces instances paritaires sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

L'existence de ces différentes instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue social entre les partenaires sociaux.

Article 2 **Les frais du paritarisme**

2.1 **Principe**

Conformément à l'article I-6 de la CCN, intitulé «Commissions Paritaires», les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire de chefs d'entreprise et de salariés pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes recevront, sur justification, leur salaire pour le temps passé comme s'ils avaient travaillé.

Ils seront tenus d'informer et de transmettre à leurs chefs d'entreprise, chaque début d'année, le calendrier social établi par les partenaires sociaux pour l'année à venir. Ce calendrier social récapitule l'ensemble des dates de réunions planifiées.

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

2.2 **Modalités de remboursement des frais**

Conformément à l'Avenant n° 42 de la Convention Collective, en date du 22 janvier 2008, les modalités de remboursement des salariés mandatés pour participer aux réunions de la commission paritaire sont les suivantes :

Article 2.2.1

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

Transport :

Remboursement sur la base du billet SNCF 2^{ème} classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à PARIS aller-retour sur justificatif.

Hébergement (nuitée + petit déjeuner) :

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.

Repas :

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.

Article 2.2.2

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1 dépasse trois heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2^{ème} classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

Article 3

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article 24 de la loi Travail 2016-1088, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est mise en place au sein de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Article 3.1

Mise en place de la CPPNI

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) fait suite aux différentes instances paritaires qui existaient dans la branche :

a) La Commission Paritaire Nationale¹ (CPN), qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :

¹ Ancienne Commission Mixte Paritaire (CMP)

- De négocier sur des thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les minimas conventionnels ;
- De proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective, sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés, sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- D'assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

b) La Commission de validation des accords qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :

- De contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

- D'examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe «principe» du préambule du présent accord.

c) La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation :

Comme énoncé à l'article I-5 de la Convention collective nationale, la Commission d'interprétation était chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la Convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants.

Article 3.2

Missions de la CPPNI

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du Code du Travail, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

-
- Elle peut rendre 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.
 - Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an et autant que de besoin. Un calendrier des négociations (ou agenda social) est défini chaque année.

Article 3.3 Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 4 fois par an et autant que de besoin.

Dans un délai de 15 jours avant la réunion d'ouverture, les fédérations adressent au secrétariat de la branche, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Article 3.4 Composition de la CPPNI

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Les fédérations syndicales désigneront deux mandatés, avec une seule voix de vote par organisation syndicale représentative.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative. Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par mail, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par mail, émanant de la fédération nationale.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.) Enfin, lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 3.5 Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 3.6 Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA :

6 rue de Montenotte,
75017 Paris.

Article 3.7 **Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

Article 3.8 **Méthodologie**

Il est convenu entre les parties de définir une méthodologie de négociation permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties.

Un calendrier prévisionnel est établi annuellement pour toutes les instances CPPNI, CPNEFP, SPP, comme défini à l'article 3.3

Toutes informations utiles au bon déroulement de la négociation doivent être fournies dans un délai de 15 jours avant les réunions, ou, si circonstances exceptionnelles, dans les meilleurs délais.

Chaque négociation est structurée selon 7 étapes

- Envoi des éléments d'information préalables
- Réunion de présentation et de discussion de ces éléments
- Envoi des propositions du collège employeur et/ou salariés, et des éventuelles informations complémentaires
- Réunion de négociations
- Envoi d'un projet de protocole d'accord
- Réunion de négociations et de finalisation
- Signature de l'accord du procès-verbal de désaccord

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit dorénavant contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu.

L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Durée de vie des accords

Chaque accord doit préciser la durée pour laquelle il est conclu.

La loi précise également que lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire des effets. Il n'y a donc pas de délai de survie pendant 1 an des dispositions pour les accords à durée déterminée.

Modalités de suivi des accords

Chaque accord devra définir les conditions de son suivi et de son application dans le temps, ainsi que contenir des clauses de rendez-vous. Un Comité de suivi pourra par exemple être institué.

Organisation des réunions

Le secrétariat convoque les membres de la commission dans les meilleurs délais et au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le président ouvre la séance et demande à chaque participant d'émerger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier nécessitant information(s) et échange(s).

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

L'adoption des décisions se fait selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Lorsque tous les dossiers et les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôture les débats et lève la séance.

Un compte-rendu récapitulant les différents points abordés en cours de séance est établi par le secrétariat pour toute CPPNI.

Article 3.9 **Procédure de transmission des Accords d'entreprise**

Les accords d'entreprise - conclus depuis le 10 août 2016 - doivent être transmis pour information à la CPPNI (tout en étant entendu que cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur).

Les accords d'entreprise à transmettre sont ceux relatifs aux thèmes suivants :

- La durée du travail,

-
- Le travail à temps partiel,
 - Le repos et les jours fériés,
 - Aux congés et au compte épargne-temps,
 - À la qualité de vie au travail,
 - Et à l'égalité professionnelle.

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant la transmission. Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- Raison sociale de l'entreprise
- Adresse précise de l'entreprise
- Code APE de l'entreprise
- Activité principale de l'entreprise
- Effectif de l'entreprise
- Preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie)
- Le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie)
- L'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel

Ces informations et les accords d'entreprise sont envoyés au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefcca.com

Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours. Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier. Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission.

Article 4 Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

Article 4.1 Objet de la CPNEFP

Comme énoncé aux points b) et c) de l'avenant n° 10 à la Convention collective nationale, la CPNEFP possède des attributions en matière d'emploi (permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession, étudier la situation de l'emploi et son évolution etc.) et en matière de formation professionnelle (étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation et au développement des moyens en matière de formation etc).

En outre, la CPNEFP mandate la Section paritaire professionnelle (SPP) pour plusieurs missions définies dans le cadre du protocole de gestion de la section paritaire professionnelle conclu avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et notamment :

- La mise en œuvre de la politique de branche en faveur des entreprises de moins de 10 salariés,
- Le pilotage et le suivi des fonds de la formation professionnelle (plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et fonds de la professionnalisation),
- La définition des critères de prise en charge des actions de formation en fonction des priorités définies par la branche.

L'ensemble de ces missions est confié à la SPP qui agit sous contrôle de la CPNEFP.

Article 4.2 Composition de la CPNEFP

La commission est constituée par un nombre égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les signataires de la convention.

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant pour siéger à la commission, soit deux représentants par organisation syndicale. Le collège employeur sera composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Pour rappel, la CPNEFP pourra se faire assister d'experts pour tous les aspects de sa mission et le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative. Les membres absents lors de la réunion de la commission ont la possibilité de désigner la personne, qui votera à sa place. Cette procuration doit faire l'objet d'un écrit qui devra être présenté sur toute demande.

La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les deux ans par le collège salarial et le collège patronal. Chaque collège désigne en son sein son représentant.

Le secrétariat de la commission est assuré par celui de la CPPNI.

Article 4.3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an en application du point a) de l'avenant n° 10.

Des réunions extraordinaires pourront avoir lieu.

Dans la mesure du possible, les CPNEFP se dérouleront en amont ou à la suite des CPPNI pour limiter les trajets des membres participant à ces deux instances et une seule convocation avec ordre du jour sera envoyée pour ces deux commissions, à l'ensemble des membres (titulaires et suppléants).

Les frais de participation à la CPNEFP pour les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives ainsi que les frais de déplacement sont pris en charge conformément aux dispositions de l'article I-6 de la convention collective.

Délibération de la CPNEFP

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des votants, dans le respect des règles du paritarisme (le collège employeur et le collège salarié ont strictement le même nombre de voix). Un vote à bulletin secret sera organisé sur demande d'un des membres.

Chaque membre de la commission a voix délibérative. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un.

En cas d'égalité de voix lors du vote, il sera procédé à un second vote. Si l'égalité de voix persiste à l'issue du second vote, la commission n'est pas en mesure de délibérer. Dans ce cas, il sera constaté dans le procès-verbal de réunion qu'aucune position majoritaire n'a pu être dégagée.

Lorsqu'un procès-verbal de la CPNEFP est établi afin de faire appliquer une décision de la CPNEFP il est co-signé par le Président et le Vice-président puis adressé par le secrétariat à l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 4.4 **Liens avec la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Il est rappelé que la CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

Si la CPNEFP a la capacité d'acter ses décisions dans des délibérations, la CPPNI demeure seule compétente pour négocier et signer les accords de branche ou avenants à la Convention collective nationale, y compris ceux relevant des domaines de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Article 5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Opposabilité**

Les dispositions du présent accord sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifiques et connexes (code IDCC 1412).

Article 7 **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2017.

Protection sociale complémentaire

Accord du 25 septembre 2024

[Étendu par arr. 10 déc. 2024, JO 17 déc., en vigueur au 1^{er} janv. 2025 et applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les stipulations de son art. 1.3 ne pourront s'appliquer qu'à compter de son agrément par la commission paritaire dédiée de l'association pour l'emploi des cadres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFCCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise - ci-après ETAM -, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les ETAM «assimilés cadres» (dits article 4 bis de la convention) ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1er **Catégories objectives**

Article 1.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres jeunes diplômés et cadres confirmés relevant des niveaux VI* (échelons A, B et C), VI (échelons A, B et C) et VII (échelons A, B et C) de la classification définie par la présente convention collective nationale.

Article 1.2 **Assimilés cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant du niveau V (échelons A, B et C) de la classification définie par la présente convention collective nationale.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres définies au chapitre X «Dispositions spécifiques applicables aux cadres» de la présente convention collective nationale.

Article 1.3

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptible de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant du niveau III - échelons B et C et du niveau IV - échelons A, B et C de la classification définie par la présente convention collective nationale.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, intégrer ou ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres. Cette faculté d'intégration demeure du libre choix de l'entreprise.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres définies au chapitre X «Dispositions spécifiques applicables aux cadres» de la présente convention collective nationale.

Article 2 **Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 **Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission paritaire dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

Article 5 **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

