

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1256

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635671

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635671

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:28

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 1	•
Article 1	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•

Article 37	•
Article 38	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•

Avenant salaires en vigueur

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•

Avenant : Avenant du 18 mai 2006 relatif au dialogue social

Article	•
Article 1er	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 5	•
Article 11	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 9	•
Article 2	•
Article 6	•
Article 10	•

Avenant : Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•

Article 14
Article

Avenant : Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Article

Avenant : Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23

Article 24 •

Article •

Avenant salaires : Accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2019 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Avenant salaires : Accord du 30 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Lexique •

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

ART.
9

9.1. Les employeurs feront connaître obligatoirement leurs besoins aux services de l'Agence nationale pour l'emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct, à la promotion interne et aux organisations officielles plus particulièrement chargées du recrutement des cadres.

9.2. Il n'est permis à un employeur d'occuper un cadre bénéficiant par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif que dans la limite globale de la durée légale hebdomadaire du travail.

9.3. Chaque engagement fait immédiatement l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signés par les deux parties et mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- les nom, prénoms et domicile de l'intéressé ;
- la date d'entrée en fonctions ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction qu'il aura à exercer ;
- le coefficient hiérarchique et la position de l'emploi ;
- les appointements minima afférents à ce coefficient ;
- le montant des appointements réels pour l'horaire légal avec indication du temps de travail hebdomadaire de référence servant de base au calcul du forfait mensuel ;
- l'horaire en vigueur dans l'entreprise ;
- le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique ou la fonction sera exercée, ainsi que les missions et déplacements éventuels ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

9.4. L'affectation ou le recrutement pour un poste à l'étranger sont régis par l'article 25.2.

ART.
10

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

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

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

ART.
11

11.1. Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter, sauf à tenir compte du délai congé fixé ci-dessous.

11.2. La période d'essai ne peut être renouvelée ; toutefois les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent. Ce nouvel essai dont la durée maximum est fixée à la moitié de celle prévue par le paragraphe suivant, prend date à partir de la nouvelle affectation.

11.3. La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du coefficient hiérarchique : 3 mois sauf conventions particulières la portant à 6 mois, pour les cadres engagés à la position I et à la position II, 6 mois pour les cadres engagés à la position III et au-delà.

Pour certains cas particuliers de date ou de conditions d'emploi une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement sans que cette durée puisse excéder 1 an.

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

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

- du 1^{er} au 15^e jour : 1 jour ;

- au-delà du 15^e jour et jusqu'au 31^e jour :

1 semaine ;

- au-delà du 31^e jour : 1 mois.

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

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

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

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

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les 2 jours, soit à raison de 8 heures tous les 4 jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur.

ART.
12

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

12.2. Le cadre dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter cette proposition.

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

- l'employeur doit maintenir en priorité le cadre dans les conditions antérieures ;

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

ART.
13

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

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Après une période de remplacement de 1 mois, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs si leur montant est supérieur à la rémunération minimum prévue pour le poste du cadre remplacé. Dans le cas contraire, il percevra jusqu'à la fin de la période de remplacement une rémunération au moins égale au minimum prévu pour le poste du cadre remplacé.

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

De tels remplacements occasionnels ne peuvent excéder la durée de 6 mois ou exceptionnellement la durée de la saison de chauffage. Ils doivent obtenir l'assentiment préalable du cadre concerné. En cas de refus, le cadre est maintenu à son poste. Après le remplacement, le cadre retrouvera son emploi initial ou, avec son accord, un emploi équivalent.

ART.
14

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

Tout cadre qui, après changement de résidence prescrit par l'employeur et qu'il a accepté, est licencié dans sa nouvelle résidence a droit, sauf en cas de faute grave, au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage du cadre et de sa famille (1) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son engagement initial. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai maximum de 6 mois à partir de la cessation des fonctions.

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

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

ART.
15

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

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

15.3. Une telle mutation nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de 1 mois.

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

A compter de la prise de poste par le cadre, la mutation conserve un caractère provisoire pendant une période préalablement définie de 1 à 3 mois, au terme de laquelle l'intéressé devra dans les mêmes formes confirmer ou infirmer son assentiment.

ART.
16

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

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

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

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

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

- si le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1. Cependant au cas où le préavis n'est pas effectué ou est supprimé en cas de faute grave, le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1 dans la limite de 3 mois ;
- si le contrat de travail est rompu à l'initiative du cadre, le logement de fonction sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu, ce délai ne pouvant dépasser 3 mois.

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

18.1. En cas de licenciement :

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

- jusqu'à 6 mois : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois : 2 mois ;
- au-delà de 12 mois et jusqu'à 10 ans : 3 mois ;
- au-delà de 10 ans si l'intéressé a moins de 50 ans au jour de cessation effective de ses fonctions : 4 mois ;
- au-delà de 10 ans si l'intéressé a plus de 50 ans au jour de la cessation effective de ses fonctions : 6 mois.

Le licenciement des cadres de plus de 55 ans au jour de la cessation effective de leurs fonctions doit préalablement être soumis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

18.1.4. Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de 2 heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé.

En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser 300 heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements. Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les 2 jours, soit à raison de 8 heures tous les 4 jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel, tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai-congé.

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

18.2. En cas de démission.

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

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

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

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

18.2.4. Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de 2 heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé. En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser 200 heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à la rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les 2 jours, soit à raison de 8 heures tous les 4 jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai-congé.

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

ART.
19

19.1. Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de cadres, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

19.2. La liste des cadres affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte tenu, à la fois, de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille.

Ces critères et l'ordre dans lequel ils sont retenus n'ont pas un caractère impératif.

19.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du SNEC, composée comme la commission de conciliation prévue à l'article 5, sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement des cadres licenciés. La liste des cadres concernés sera simultanément communiquée à l'APEC.

19.4. Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi qu'un représentant cadre au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, un délégué du personnel du collège encadrement assisteront de droit à ladite commission.

ART.
20

20.1. Dans le cas de licenciement il est alloué au cadre licencié une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée ainsi qu'il suit :

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 30 % de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise ;
- pour la période de 5 à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 50 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de 5 à 10 ans ;
- pour la période de 10 à 15 années d'ancienneté dans l'entreprise : 70 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de 10 à 15 ans ;
- au-delà de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise : 100 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche supérieure à 15 ans.

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

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

20.2. Après une ancienneté minimum de 5 ans et en cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement du cadre n'a pas été assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de licenciement allouée aux cadres âgés de plus de 46 ans est calculée conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent et majorée de :

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

20.3. Après une ancienneté minimum de 5 ans, le montant total de l'indemnité de licenciement accordée aux cadres âgés de plus de 48 ans et de moins de 60 ans ne peut être inférieur à 6 mois.

ART.
21

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

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

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

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

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

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

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

22.2. (1) La partie qui entendra mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues devra respecter un délai-congé ; les délais-congés seront de même durée que ceux prévus à l'article 18-1 de la convention collective, quelle que soit la partie qui prend l'initiative de mettre fin au contrat, étant précisé que le passage à la position retraite s'effectuera le 1^{er} jour du trimestre civil suivant l'expiration dudit délai.

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

22.3. a) Lorsque le cadre prend l'initiative du départ en retraite, l'entreprise lui versera, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'[article L. 122-14-13 \(alinéa 1\) du code du travail](#) et des dispositions fiscales en vigueur, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

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

-ancienneté dans l'entreprise de 11 à 20 ans : 20/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise de 21 à 30 ans : 25/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 21 à 30 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise supérieure à 30 ans : 30/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à 30 ans.

Si le cadre ne remplit pas la condition d'ancienneté prévue ci-dessus, il perçoit une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle qu'elle découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de 65 ans, soit dans le cas contraire des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, sous réserve qu'il ait 2 ans d'ancienneté.

b) Lorsque l'employeur prend l'initiative de la mise à la retraite, l'entreprise versera au cadre, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail, une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

-ancienneté dans l'entreprise de 1 à 10 ans : 20/100 de mensualité par année d'ancienneté ;

-ancienneté dans l'entreprise de 11 à 20 ans : 25/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 11 à 20 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise de 21 à 30 ans : 35/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de 21 et 30 ans ;

-ancienneté dans l'entreprise supérieure à 30 ans : 45/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à 30 ans.

L'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail résultant de la loi du 30 juillet 1987 dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

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

22.3. c) L'indemnité de départ ou de mise à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, tel qu'il découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 si le cadre remplit les conditions fixées pour en

bénéficiaire, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de 65 ans, soit, dans le cas contraire, des articles [L. 122-9](#) et [R. 122-1](#) du code du travail, sous réserve qu'il ait 2 ans d'ancienneté.

22.3. d) La mensualité servant de base au calcul des indemnités de départ ou de mise à la retraite prévues par les articles 22.3 a et 22.3 b est constituée par le salaire moyen des 3 derniers mois, y compris la quote-part de tous accessoires de salaire à périodicité plus longue que le mois échu ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen des 12 derniers mois ou encore par le salaire moyen des 5 dernières années, en retenant celle de ces 3 formules qui est la plus favorable au cadre.

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

(1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 4, du code du travail.

6.1. Principes généraux :

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

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

6.2. Droit syndical dans les entreprises :

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

Cette reconnaissance s'applique :

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

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

6.2.2.1. Collecte des cotisations et liberté de diffusion avec communication simultanée à la direction, de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile.

6.2.2.2. Libre affichage des communications syndicales sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des cadres, avec communication simultanée à la direction.

6.2.2.3. Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié à l'usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque organisation et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

6.2.2.4. Droit de réunion des adhérents de chaque organisation syndicale dans l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa 6.2.2.1.

6.3. Les délégués syndicaux :

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

- de 50 à 1 000 salariés : 1 délégué ;
- de 1 001 à 3 000 salariés : 2 délégués ;
- de 3 001 à 6 000 salariés : 3 délégués ;
- au-delà de 6 000 salariés : 4 délégués.

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

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

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

Dans les entreprises ayant au moins 500 salariés mais ne comportant pas au moins 2 établissements, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale assimilable à celle de délégué central et à ce titre bénéficiera d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également des fonctions de délégué syndical d'entreprise.

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

Dans le cas où, en application du dernier paragraphe de l'[article L. 412-11 du code du travail](#), un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat, il ne dispose pas d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 25 salariés.

6.3.3. Peuvent être délégués tous les salariés sous condition d'une ancienneté de 12 mois consécutifs ou non, cette condition d'ancienneté étant réduite à 4 mois, en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux [articles L. 5 et L. 6 du code électoral](#).

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

Au cas où les cadres participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de 2 représentants salariés en moyenne par organisation syndicale, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Des autorisations d'absences seront accordées aux cadres mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à 8 jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jours fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : 6 jours jusqu'à 1 000 salariés et 12 jours au-dessus de 1 000 salariés.

6.5. Absences non rémunérées :

6.5.1. Au cas où des cadres seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, même si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés.

6.5.2. Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité, d'éducation ouvrière et de formation syndicale, conformément aux conditions prévues par l'[article L. 451-1 et suivants du code du travail](#).

6.5.3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux cadres âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres animateurs ; ces cadres auront droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en 1 ou 2 fois à la demande du bénéficiaire.

ART.
7

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

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

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

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

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise sera effectué en tenant compte des dispositions de l'[article L. 432-8 du code du travail](#).

ART.
8

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

ART.
1

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés, dans les entreprises dont l'activité a pour objet la gestion d'équipements thermiques et de climatisation et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4,083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classées aux activités 59-03 ou 59-04,08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits en 1973).

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

1.3. Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 bis et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les voyageurs représentants et placiers relevant de l'[article L-751 et suivants du code du travail](#).

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

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

NOTA

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er} du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés dans les entreprises dont l'activité a pour objet :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion ;
- de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
- du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
- de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;
- d'assurer la gestion et/ ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques associés dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel. Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;
- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

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

L'activité d'incinération des déchets ménagers est soumise à la clause de répartition prévue par l'accord du 4 novembre 1985 étendu et annexé à la présente convention.

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

1.3. Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 *bis* et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les voyageurs représentants et placiers relevant de [l'article L-751 et suivants du code du travail](#).

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

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

NOTA

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART.
1

1.1 La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés dans les entreprises dont l'activité a pour objet :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion ;
- de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
- du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
- de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;
- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel,

Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;

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

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

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

1.3. Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 bis et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les voyageurs représentants et placiers relevant de l'article L-751 et suivants du code du travail.

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

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

NOTA

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART.
2

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par un des syndicats de salariés signataires ne fera pas obstacle à son maintien en vigueur.

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

ART.
3

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

3.2. Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans le délai de 1 mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

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

ART.
4

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

4.2. La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

ART.
39

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

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

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

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

39.4. Dans les établissements de moins de 300 salariés devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

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

ART.
40

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

ART.
41

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

ART.
42

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

ART.
43

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues aux articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail. Un exemplaire en sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART.
44

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

27.1. Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les 3 jours qui suivent le début de l'absence. Le cadre devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 24 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le cadre selon les dispositions énoncées par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, ses annexes et la décision du Conseil constitutionnel du 18 janvier 1978 et par la réglementation y afférente. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

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

27.2.1. Maladie et accident non professionnels.

Ancienneté de 1 à 5 ans :

-maintien du salaire à plein tarif pendant 3 mois et à demi-tarif pendant les 3 mois suivants.

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

Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans :

-maintien du salaire à plein tarif pendant 3 mois plus 1 mois par période de 5 ans d'ancienneté ;

-maintien du salaire à demi-tarif pendant les 3 mois suivants plus 1 mois par période de 5 ans d'ancienneté.

Chacune de ces 2 périodes ne pourra dépasser 6 mois.

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

27.2.2. Accidents du travail et maladies professionnelles.

Sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du livre IV du code de la sécurité sociale et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415.1.

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

Au-delà de 6 mois et jusqu'au terme de la 3^e année, les 3/4 du dernier salaire d'activité sont maintenus.

Le droit aux congés payés sera maintenu dans les limites prévues par l'[article L. 223.4 du code du travail](#).

27.2.3. Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de 12 mois. Par conséquent, il ne peut y avoir, à l'intérieur d'une période quelconque de 12 mois, une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt de travail a une durée supérieure à 12 mois, ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de 12 mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée à la durée fixée, selon les cas, par l'article 27.2.1 ci-dessus.

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

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

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de premier arrêt pour une même maladie, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de travail fixée par le premier certificat médical à condition que cette période d'incapacité ne dépasse pas 6 mois. Dans cette même hypothèse, le cadre licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser 12 mois, après la fin de la maladie, si possible dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

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

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

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

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

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

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le cadre conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, rectifié par l'article 1^{er} du décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues par le 1^{er} alinéa ci-dessus.

**ART.
28**

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

28.2. Après un an d'ancienneté au 1^{er} jour de l'arrêt de travail, la femme cadre en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de 14 semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avérerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera à la femme cadre.

La disposition du 1^{er} alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

28.3. A partir de la 16^e semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à un quart d'heure le matin et un quart d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés, ni bloqués.

28.4. La suspension du contrat de travail d'une femme cadre en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, sont régis par les articles [L. 122-25-2](#), [L. 122-26](#), [L. 122-27](#) du code du travail.

**ART.
29**

29.1. Service national.

Les cadres qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles [L. 122-18](#), [L. 122-19](#) et [R. 122-7](#) du code du travail.

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

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et la forme prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'employeur sera tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale de 2 mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à 2 mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant 1 année à dater de sa libération, le cadre non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

29.2. Autres obligations.

Si un cadre est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est seulement suspendu et le cadre reprendra son emploi à son retour.

Périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve : après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

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

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

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

En cas de nécessité et sur présentation d'un justificatif, des absences complémentaires pourront être accordées à titre exceptionnel et sans imputation sur congés annuels à concurrence de 2 jours au maximum par an.

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

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

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

Cet article 30.2 est applicable sans préjudice de l'application de l'[article L. 122-24-1 du code du travail](#) qui traite des absences pour participer à la campagne électorale des salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et de l'application de l'[article L. 122-32-12 du code du travail](#) qui traite du congé pour la création d'entreprise.

30.3. En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées aux cadres sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 2 premiers jours de la maladie ou de l'accident ; ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

ART.
31

31.1. Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1^{er} juin-31 mai). Le congé annuel ne peut comporter une période continue supérieure à 1 mois de date à date.

31.2. En cas de résiliation (licenciement ou démission) du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions des articles [L. 223-11](#) et [L. 223-14](#) du code du travail.

L'indemnité afférente au congé est calculée selon les dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail. Pour l'application de la règle de 1/10 (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie de travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise de congé (par exemple : gratifications, primes de fin d'année) et de celles qui sont représentatives en frais professionnels non engagés pendant le congé annuel.

31.3. Congés supplémentaires pour ancienneté.

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jours ouvrables ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.

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

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

31.5. Rappel pendant congé.

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

ART.
32

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

Les employeurs qui versent déjà des primes de même nature, sous d'autres noms, à d'autre taux et sensiblement à la même époque, pourront aménager le régime existant à condition que le taux de la prime soit au moins égal au taux prévu par la présente convention et que la nouvelle répartition n'entraîne aucune diminution des avantages acquis.

ART.
33

Les cadres bénéficieront, sans diminution de leur rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et Noël. le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé.

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

ART.
34

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

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

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

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

ART.
35

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

35.2. Les cadres pourront utiliser leur droit au congé de formation suivant les dispositions de l'[article L. 930-1 du code du travail](#) dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

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

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

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

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

ART.
36

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

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

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

ART.
37

Les employeurs garantissent aux cadres des 2 sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les négociations prévues à l'[article L. 132-12 du code du travail](#) seront organisées conformément aux dispositions de cet article.

23.5. Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1988 (voir salaires).

23.6. Valeur du point (voir salaires).

23.7. Il est entendu que, dans le cadre de l'application de l'article 23 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, en date du 19 décembre 1988, le différentiel de rémunération annuelle issu de l'octroi de points supplémentaires vient s'ajouter à la rémunération minimum annuelle garantie de la position immédiatement inférieure.

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

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit indiquer :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse.
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE).
- 3° Le nom, l'emploi, la position, le coefficient.
- 4° Le montant du salaire minimum garanti (art. 23.1).
- 5° Le montant de la rémunération brute.
- 6° La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses déductions ou avantages particuliers affectant cette rémunération brute.
- 7° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié et, s'il y a lieu, les retenues pour acomptes versés.
- 8° La date de paiement de la rémunération.
- 9° Les dates du congé et l'indemnité correspondante, conformément à l'[article R. 143-2 du code du travail](#).

25.1. Déplacements en France métropolitaine.

25.1.1. Dispositions générales.

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

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

Les déplacements en chemin de fer seront effectués, de jour, en 1^{re} classe, de nuit en couchette de 1^{re} classe ou, à défaut, en wagon-lit suivant la composition du train.

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

25.1.2. Déplacements de courte durée.

Les déplacements compris entre 1 semaine et 1 mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

25.1.3. Déplacements de longue durée.

Les déplacements d'une durée égale ou supérieure à 1 mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

De plus, il est accordé à l'ingénieur ou cadre un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable par mois éventuellement cumulable pour les déplacements supérieurs à 250 km.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou 1 jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins de 1 semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé seront supportés par l'employeur dans les conditions fixées dans les dispositions générales ci-dessus.

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

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

Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement, d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel payé au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

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

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

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

25.2. Déplacements à l'étranger.

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

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

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

26.1. Véhicules personnels.

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

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

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

26.2. Voitures de fonction.

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

26.3. Voitures de service.

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 1 %.

ART. 3

La valeur du point est portée à 45,45 € au 1er juillet 2025.

ART. 4

Le coefficient minimum est porté à 65. Il remplace le coefficient 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
65	36 337
68	38 014
75	41 928
80	44 723
90	50 313
95	53 108
105	58 699
115	64 289
120	67 084
140	78 265
160	89 446
180	100 626

Pour rappel, la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMPAG) est obtenue par la multiplication de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification multipliée par 12,3.

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile, de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévu par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

ART.
5

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART.
6

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
7

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
8

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2025.

ART.
9

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#). Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

Avenant : Avenant du 18 mai 2006 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires, constatant que l'accord du 27 septembre 2001, entré en vigueur le 27 octobre 2002, était conclu pour une durée de 3 ans, conviennent d'examiner les conditions d'exercice du dialogue social en vue de compléter l'article 6 " Droit syndical et liberté d'opinion " des conventions collectives ouvriers ETAM et cadres.

Champ d'application

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

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

Préambule

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

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

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

Par le présent accord les parties signataires entendent :

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

ART.

1er

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

ART.

7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

8

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

ART. 5.1. Réunion paritaire annuelle de branche

5

Les salariés participants bénéficient d'un temps de préparation de 1/2 journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.2. Négociations paritaires

Les salariés participants bénéficient, pour chaque thème de négociation, d'un temps de préparation de 8 heures auquel s'ajoute, pour chaque réunion tenue dans le cadre du thème considéré, un temps de préparation de 1/2 journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.3. Groupes de travail paritaires

Chaque délégation syndicale est composée de 1 représentant et éventuellement de d'un second si le thème à traiter le rend nécessaire.

5.4. Réunions de la CPNE

La composition de la représentation syndicale aux réunions de la CPNE est fixée au paragraphe II : " Composition " de l'accord sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du 21 mai 1996.

5.5. Temps passé et frais engagés

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

ART.

11

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

ART.

3

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

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

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

ART.

4

Le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale et/ou une activité de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou de tout autre évoqué précédemment, adapté à leur fonction spécifique, tous les 2 ans, dans le cadre des article 6 " Information et orientation " de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie et 4 du préambule de l'avenant n° 26 portant sur la classification des emplois des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

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

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

ART.
9

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

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

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ART.
2

Une fois par an, les représentants du personnel élus et les salariés exerçant une activité syndicale pourront demander une analyse de l'évolution de leur rémunération par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires. Ces comparaisons seront effectuées sur une période de 3 ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations individuelles et collectives.

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

ART.
6

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

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

ART.
10

Le présent accord peut être dénoncé selon les modalités prévues à l'[article L. 132.8 du code du travail](#).

Avenant : Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle. A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

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

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.

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

ART.

3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

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

– les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective OETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 « Conciliation et arbitrage » des conventions précitées ;

– les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

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

ART.

7

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

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

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

ART.

8

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

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa, les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre, les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit notamment que le congé de présence parentale est pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 20 février 2012, art. 1^{er})

ART.

9

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

ART.

10

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

ART.

11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART.

12

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

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

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

ART.

13

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

ART.

14

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

ART.

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

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

A cet effet :

- ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi, lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
- ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques ;
- ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus ;
- ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux ; il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Avenant : Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des [articles L. 2232-21 et suivants du code du travail](#) peuvent être validés. Dans ce cadre, conformément à l'[article L. 2232-22 du code du travail](#), elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

ART.

3

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

- d'un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
- d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.

Cette composition figure en annexe.

Toutefois, les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, d'une part et par la FEDENE, d'autre part.

Si un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

ART.

4

Le secrétariat de la commission est situé au siège de la FEDENE et assuré par elle.

Les noms et coordonnées des membres de la commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

ART.

5

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail](#), l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales représentatives *au plan national* [\(1\)](#), citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) L'article 5 est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1^{er})

ART.

6

La saisine de la commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :
Une copie la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.

Une copie de l'avis de réception de la lettre d'information préalable.

Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'[article L. 1111-2 du code du travail](#).

Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.

Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

ART.

7

Le secrétariat de la commission adresse à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées une convocation accompagnée du dossier complet tel que défini à l'article 6 ci-dessus, au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

ART.

8

Le représentant titulaire et le représentant suppléant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Ce temps de préparation et de transport ainsi que le temps passé à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à la FEDENE selon les taux et procédures en vigueur dans la branche.⁽¹⁾

La FEDENE s'en fera rembourser par l'employeur qui aura saisi la commission.

(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1^{er})

ART.

9

Conformément à l'[article L. 2232-21 du code du travail](#), la commission paritaire de branche se prononce à l'issue d'une seule réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés dans les 4 mois qui suivent leur transmission par son secrétariat. A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est validé. Pour chaque accord qui lui est présenté, la commission rend, conformément aux dispositions légales, une décision motivée :

- de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord ;
- de non-validation dans le cas contraire.

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et la FEDENE dispose d'une voix.⁽¹⁾

Les décisions sont prises à la majorité des voix des organisations présentes.

(1) Le troisième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1^{er})

ART.

10

La décision prise par la commission est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la partie qui a saisi la commission et par lettre simple aux membres de la commission dans un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de la réunion.

Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

ART.
11

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

ART.
12

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

ART.
13

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

ART.
14

Le présent accord, conclu à durée déterminée, entrera en vigueur à la date de sa notification et expirera le 31 décembre 2013, date au-delà de laquelle la commission ne pourra être saisie d'aucune nouvelle demande.
Les partenaires sociaux se réuniront 6 mois avant cette date en vue de le renégocier.

ART.

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives *au plan national* [\(1\)](#)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération CFTC – CMTE chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Emermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, Case 413,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.

Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) Le titre de l'annexe est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1^{er})

ART.

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des conventions collectives rappelées ci-dessus ainsi que de l'accord sur le dialogue social conclu le 18 mai 2006 ;

Réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;

Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise ;

Rappellent que la [loi du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ;

Rappellent également que l'[article L. 2232-21 du code du travail](#) stipule notamment que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés ;

Constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

Avenant : Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART.

2

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1er mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'[article L. 6331-1 du code du travail](#) au titre du financement de la formation professionnelle continue.

ART.

3

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

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

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper les évolutions démographiques, qualitatives et quantitatives des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- à la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'observatoire pourra s'appuyer sur les observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

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

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

La formation en alternance, une priorité pour la branche

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

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

Le recrutement par ce biais permet :

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

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

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

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'[article L. 5134-19-1 du code du travail](#) (contrat unique d'insertion). Conformément à l'[article L. 6325-1 du code du travail](#), le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'[article L. 6314-1 du code du travail](#) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures (art. [L. 6325-12](#), [L. 6325-13](#), [L. 6325-14](#) du code du travail).

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

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'[article D. 6325-9 du code du travail](#), assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de ce forfait.

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

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

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

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

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

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ([art. L. 6324-1 du code du travail](#)).

A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un CQPI (certificat de qualification professionnelle interprofessionnelle) ;
- l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au répertoire national de la certification professionnelle ;
- l'obtention d'une qualification reconnue par la branche ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l'accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l'inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2. Une phase de réalisation des actions de formation ;
3. Une phase de certification des parcours de formation.

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

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- de l'obtention d'une reconnaissance du travailleur handicapé ;
- d'une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur ;
- d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste.

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
 - aux actions financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) prévu à l'article L. 6324-1 du code du travail ;
 - aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.
- La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

Dans les conditions déterminées aux [articles L. 6323-1 et suivants du code du travail](#), un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le compte personnel de formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des [dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail](#).

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la branche, par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF et au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1. Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
2. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
3. Les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le compte personnel de formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

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

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

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

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

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

Un tuteur pourra encadrer deux salariés au maximum.

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

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

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise.

ART.
12

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels existants dans l'entreprise, essentiels à l'activité professionnelle.

ART.
13

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue ;
- les activités tutorales exercées.

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

ART.
14

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la branche et les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelles.

ART.
15

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge *la gestion et* ⁽¹⁾ le suivi du budget de la professionnalisation.

(1) Les mots : « la gestion et » figurant à l'alinéa 2 de l'article 15 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

ART.
16

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

ART.
17

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

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-44, R. 6332-78 et R. 6332-94 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

ART.
18

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III – Rôle 1. Emploi, 2. Formation de [l'accord de branche du 21 mai 1996](#).

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

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

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

ART.
19

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application.

ART.
20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
21

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

ART.
22

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

ART.
23

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

ART.
24

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2005 en vue d'extension.

ART.

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la [loi du 5 mars 2014](#), pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Ces réformes, qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel ...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord, lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.

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

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers des dispositifs tels que la validation des acquisitions de l'expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le certificat de qualification professionnelle ... ;
 - de favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants) ;
 - de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation ;
 - de préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance ;
 - d'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
 - de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation ;
 - de considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.
- La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques et climatiques. Pour ce faire, l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

Avenant salaires : Accord du 5 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART. 2

La valeur du point est portée à 37,96 € au 1er juillet 2019.

ART. 3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	28 014
68	31 750
75	35 018
80	37 353
90	42 022
95	44 356
105	49 025
115	53 694
120	56 029
140	65 367
160	74 705
180	84 043

ART. 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART. 5

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

6

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

7

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2019.

ART.

8

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

Avenant salaires : Accord du 30 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART.

2

La valeur du point est portée à 38,72 € au 1er juillet 2021.

ART.

3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
63	30 004
68	32 385
75	35 719
80	38 100
90	42 863
95	45 244
105	50 007
115	54 769
120	57 151
140	66 676
160	76 201
180	85 726

ART.

4

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la convention collective nationale des cadres, la branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des cadres de « position II » vers « la position III » dont le coefficient aurait évolué en application de la convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la « position III ».

ART.

5

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART.

6

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

7

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

8

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2021.

ART.

9

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 7 %.

ART. 3

La valeur du point est portée à 41,43 € au 1er juillet 2022.

ART. 4

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	32 104 €
68	34 652 €
75	38 219 €
80	40 767 €
90	45 863 €
95	48 411 €
105	53 507 €
115	58 603 €
120	61 151 €
140	71 342 €
160	81 534 €
180	91 726 €

ART. 5

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la convention collective nationale des cadres, la branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des cadres de « position II » vers « la position III » dont le coefficient aurait évolué en application de la convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la « position III ».

ART.

6 Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'[article 37](#) de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART.

7 Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

8 Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

9 Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2022.

ART.

10 Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).