

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1412

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 76 du 16 janvier 2025 relatif à la prime d'ancienneté

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635396

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635396

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:00

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

Article 10-4	•
Article 10-5	•
Article 10-5	•
Article 10-6	•
Article 10-6	•
Article 10-7	•
Article 10-7	•
Article 10-8	•
Article 10-8	•
Article 10-9	•
Article 10-9	•
Article 10-10	•
Article 10-10	•
Article 10-11	•
Article 10-12	•
Article 10-13	•
Article 4-1	•
Article 4-1	•
Article 4-2	•
Article 4-3	•
Article 4-4	•
Article 4-5	•
Article 4-6	•
Article 5-1	•
Article 5-2	•
Article 3-1	•
Article 3-2	•
Article 3-3	•
Article 3-4	•
Article 3-5	•
Article 3-6	•
Article 3-7	•
Article 3-8	•
Article 3-9	•
Article 3-10	•
Article 3-11	•
Article 3-12	•
Article 3-13	•
Article 3.14	•
Article 9-1	•
Article 9-2	•
Article 9-3	•
Article 9-4	•
Article 8-1	•
Article 8-2	•
Article 8-3	•

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

Avenant salaires en vigueur

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 10 du 28 novembre 1990 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Article	•
---------	-------	---

Avenant : Avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 portant modifications de la convention collective

Article 3-2	•
Article 3-5	•
Article 3-6	•
Article 3-11	•
Article 3-12	•
Article 3-13	•
Article 4-3	•
Article 4-6	•
Article 4-7	•
Article 5-1	•

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

Avenant : Avenant n° 42 du 22 janvier 2008 relatif au remboursement des frais des salariés mandatés •

Article 1	•
Article 2	•

Avenant : Avenant n° 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 58 du 2 juillet 2013 relatif au forfait annuel en jours •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant : Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•

Article 8.3	•
Article 8.4	•
Article 8.5	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article 9.5	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.3	•
Article 10.4	•
Article 10.5	•
Article 10.6	•
Article 10 bis	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 12	•
Article 13	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 28 juin 2017 relatif à la structuration du dialogue social

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.2.1	•
Article 2.2.2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 3.7	•
Article 3.8	•
Article 3.9	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•

Article 4.4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article

Avenant : Avenant n° 65 du 12 décembre 2018 relatif à la période de prise des congés spéciaux de courte durée

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article

Avenant : Avenant n° 8 du 28 novembre 2024 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article

Avenant salaires : Avenant n° 69 du 18 janvier 2022 relatif à la fixation des salaires minima

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 72 du 25 janvier 2024 relatif à la fixation des salaires minima

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article

Avenant salaires : Avenant n° 75 du 16 janvier 2025 relatif à la fixation des salaires minima

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.

ART. 1-1

La présente convention, conclue conformément au titre III du livre Ier du code du travail, règle les rapports entre les chefs d'entreprise, dont l'activité est délimitée à l'article 1-2 ci-dessous, et les salariés de toutes catégories (ouvriers, employés, techniciens, personnel de maîtrise et cadres).

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

La convention collective s'applique également aux salariés dont les spécialités professionnelles ne ressortissent pas directement des activités telles que fixées à l'article 1-2, sous réserve des dispositions légales particulières relatives au travail des femmes et des jeunes.

ART. 1-2

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

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

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

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

ART. 1-2

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

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

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

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

ART. 1-3

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

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

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

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

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

NOTA

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

ART.
1-4

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

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

ART.
1-5

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

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

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

ART.
1-6

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

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

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

ART.
1-7

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

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

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

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

ART.
1-7

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

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

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

Un représentant du ministère du travail peut être appelé à les présider (1).

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

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

NOTA

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

ART.
1-8

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

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

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues et intéressant les signataires pourront faire l'objet d'avenants, dans les conditions prévues pour les révisions à l'article 1-3.

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

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

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

ART.
1-9

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

ART.
1-10

La convention est étendue conformément aux dispositions des articles [L. 133-1](#) à [L. 133-17](#) du code du travail.

ART.
6-1

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

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

Le cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle est régie par les [articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail](#).

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

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

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

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

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

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

1. Principe général

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

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

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

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

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt ne doit jamais conduire ce dernier à verser au salarié, et compte tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

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

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

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

Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1er au 45e jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

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

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

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

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

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

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

ART.
6-3

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

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

ART.
2-1

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

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

ART.
2-2

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

ART.
2-3

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

ART.
2-4

Des autorisations d'absence pourront aussi être accordées, après préavis de trois jours au moins, dans la limite de six jours par an, pour participer à des réunions syndicales d'information professionnelle ou à des congrès syndicaux. Les salariés bénéficieront des modalités prévues à l'article 2-2.

ART.
2-5

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

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

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

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale (1). Dans ce cas, ils devront en avvertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

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

NOTA

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

**ART.
2-5**

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

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

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

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avvertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. (1).

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

NOTA

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

**ART.
2-6**

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

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention pour les oeuvres sociales gérées par ce comité fixée au minimum à 0,60 p. 100 du montant de la masse salariale brute, ainsi qu'une subvention de fonctionnement telle que prévue à l'[article L. 434-8 du code du travail](#) (1).

NB : (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'[article L432-9 du code du travail](#).

NOTA

NB : (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L432-9 du code du travail.

**ART.
2-7**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA

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

ART.
2-8

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ; cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise ([articles L. 461-1 à 5 du code du travail](#)).

1. Mise à la retraite avant 60 ans

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

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

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

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

b) Délai de prévenance :

Il sera de 3 mois.

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

c) Indemnité de mise à la retraite :

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

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

2. Mise à la retraite entre 60 et 65 ans

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

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

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

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention de départ du salarié mis à la retraite sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu doit

comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

b) Délai de prévenance :

Il sera de 3 mois.

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

c) Indemnité de mise à la retraite :

Le salarié qui part à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus aura droit à une indemnité calculée à raison de 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

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

3. Départ à l'initiative du salarié

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

b) Délai de prévenance :

Il sera de 1 mois minimum.

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

c) Allocation :

Le salarié qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui prend sa retraite reçoit une allocation de fin de carrière, dont le montant est fixé comme suit :

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

-15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;

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

-25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;

-30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 de salaire ;

-35 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

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

Voir l'[avenant n° 36 du 17 mai 2005](#) relatif aux conditions d'application de l'avenant n° 33.

ART.
7-2

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

ART.

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

1. Certification (donnée objective)

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

- diplômes (éducation nationale) ;
- titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP),

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

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

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

2. Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

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

Compétences transversales éventuelles :

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

3. Méthode de lecture

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

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

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

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

4. Révision

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

ART.

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

1. Certification (donnée objective)

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

- diplômes (éducation nationale) ;
- titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP),

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

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

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

2. Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

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

Compétences transversales éventuelles :

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

3. Méthode de lecture

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

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

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

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

4. Révision

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

ART.

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

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires. Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteur	Aide-comptable, employé (e) de bureau
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique, comptable 1er degré, employé service achat
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1er degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur braseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'autres personnes.	A	225	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2e degré, tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe frigoriste 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative,	A	260	Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences.	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution, technicien méthode,

	d'autonomie et du sens des responsabilités			Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique		qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coefficient 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré, gestionnaire services 2e degré
IV	Il peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coefficient 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)		
V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre		
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
VI*	Sont visés les salariés : -titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; - disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VI*						

	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le classement dans les échelons tient compte : -des responsabilités confiées ; -de la complexité des activités et de leur technicité ; -des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial, responsable services 2e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même					
		B	430			
		C	460			
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : -du niveau de responsabilité ; -des capacités de coordination et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur services
	Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise	C	700			

ART.

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

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires. Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteur	Aide-comptable, employé (e) de bureau
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique, comptable 1er degré, employé service achat
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1er degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur braseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'autres personnes.	A	225	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2e degré, tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe frigoriste 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative,	A	260	Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences.	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution, technicien méthode,

	d'autonomie et du sens des responsabilités			Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique		qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coefficient 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré, gestionnaire services 2e degré
IV	Il peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coefficient 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)		
V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre		
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
VI*	Sont visés les salariés : -titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; - disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VI*						

	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le classement dans les échelons tient compte : -des responsabilités confiées ; -de la complexité des activités et de leur technicité ; -des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial, responsable services 2e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même					
		B	430			
		C	460			
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : -du niveau de responsabilité ; -des capacités de coordination et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur services
	Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise	C	700			

ART.

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

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau
II	A	195	Monteur, tuyauteur, brasseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique	Comptable 1er degré, employé service achat
	C	210	Monteur dép. frigoriste 1er degré, monteur dép. cuisiniste 1er degré, tuyauteur brasseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. frigoriste 2e degré, monteur dép. cuisiniste 2e degré, tuyauteur brasseur confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent technique BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chef d'équipe frigoriste 1er degré/suppléant, technicien d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	B	280	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire services 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré	
	B	340			
	C	365			
VI	-	370	Voir article X-2 de la convention collective nationale		
	-	375			
	-	380			
	A	390	Responsable travaux 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial	Responsable services 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, directeur technique, directeur commercial		Cadre dirigeant, directeur services
	B	600			
	C	700			



ART.

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

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau
II	A	195	Monteur, tuyauteur, brasseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique	Comptable 1er degré, employé service achat
	C	210	Monteur dép. frigoriste 1er degré, monteur dép. cuisiniste 1er degré, tuyauteur brasseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. frigoriste 2e degré, monteur dép. cuisiniste 2e degré, tuyauteur brasseur confirmé, électricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2e degré	Agent technique BE	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chef d'équipe frigoriste 1er degré/suppléant, technicien d'intervention 1er degré	Technico-commercial 1er degré	
IV	A	260	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	B	280	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaire 1er degré	Gestionnaire services 2e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré	
	B	340			
	C	365			
VI	-	370	Voir article X-2 de la convention collective nationale		
	-	375			
	-	380			
	A	390	Responsable travaux 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial	Responsable services 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, directeur technique, directeur commercial		Cadre dirigeant, directeur services
	B	600			
	C	700			



ART.

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

			Seuil		
	Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié sans certification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans certification et avec expérience en rapport au poste proposé		2 ans révolus	I C 186	I C 186	I C 186
		5 ans révolus	II A 195	II A 195	II A 195
		10 ans révolus	II B 210	II B 210	II B 210
Salarié avec certification en rapport au poste proposé et sans expérience	V		II A 195	II A 195	II A 195
	IV		III A 225	III A 225	III A 225
	III		III C 245 *	III C 245*	III C 245*
	II		IV C 300 **	IV C 300 **	IV C 300 **
	I		Voir article X-2 de la convention collective nationale		
Salarié sans certification en rapport au poste proposé et sans expérience	V		I A 176	I A 176	I A 176
	IV		I A 176	I A 176	I A 176
	III		I A 176	I A 176	I A 176
	II		I C 186	I C 186	I C 186
	I		I C 186	I C 186	I C 186

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

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

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

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

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

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu sa licence professionnelle/IFFI par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sous

réserve qu'elle soit complète, ne se verra pas appliquer de période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau V, échelon A, coefficient 320.

ART.

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

Niveaux Éducation nationale	Titres/ certifications			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
Niveau V	<p>Nouvelle dénomination : CAP – installateur/ (trice) froid et conditionnement de l'air</p> <p>Ancienne dénomination : CAP – froid et climatisation BEP des techniques du froid et du conditionnement d'air BEP équipements techniques énergie (ETE) dominante froid et climatisation BEP monteur/ dépanneur/ (euse) en froid et climatisation</p>	<p>Nouvelle dénomination : titre professionnel (TP) d'agent de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation (0)</p> <p>Ancienne dénomination : titre professionnel (TP) ou certificat de formation professionnelle (CFP) CFP agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement de l'air (0) TP agent de maintenance en conditionnement de l'air (0) Titre professionnel (TP) monteur dépanneur/ (euse) frigoriste TP monteur-dépanneur/ (euse) en climatisation</p>		
Niveau IV	<p>Nouvelle dénomination : brevet professionnel – installateur/ (trice) dépanneur/ (euse) en froid et conditionnement de l'air (1)</p> <p>BAC PRO – technicien/ (ne) du froid et du conditionnement de l'air en installation des systèmes énergétiques et climatiques (2)</p> <p>BAC PRO – technicien/ (ne) de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques (3)</p> <p>Ancienne dénomination : brevet professionnel monteur/ dépanneur/ (euse) en froid et climatisation (1) BAC PRO – énergétique option A : installation et mise en œuvre des systèmes (2) énergétiques et climatiques BAC PRO – énergétique Option B : Gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques (3) BAC PRO – maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP – Technicien/ (ne) d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles (4) TP – Technicien/ (ne) d'intervention en froid commercial et climatisation (5) TP – technicien/ (ne) de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation (6) TP – technicien/ (ne) de maintenance d'équipements de chauffage, de climatisation et d'énergies renouvelables (7) TP – technicien/ (ne) de maintenance en multimédia et électrodomestique (8)</p> <p>Ancienne dénomination : TP – technicien/ (ne) d'intervention en équipements de cuisines professionnelles (4) TP – technicien/ (ne) d'intervention en froid commercial et climatisation (5) CFP – technicien/ (ne) d'intervention et de maintenance en conditionnement d'air (6) TP – technicien/ (ne) d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air (6) TP – technicien/ (ne) de maintenance en chauffage et</p>	<p>Accord 15 mai 1991 : CQP carrier/ La Châtaigneraie, monteur dépanneur/ (euse) d'équipements frigorifiques de transport PV n° 10 : CQP Carrier/ La Châtaigneraie monteur dépanneur/ (euse) d'équipements frigorifiques de transport</p>	<p>PV n° 11 : titre GRETA pays de Rance/ La Fontaine des eaux Technicien/ (ne) d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités PV n° 12 : titre centre des formations industrielles technicien/ (ne) en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines</p>

		<p>en climatisation (7) TP – technicien/ (ne) de maintenance en appareil électroménager (8) TP – technicien/ (ne) d'intervention en froid industriel</p>		
Niveau III	<p>Nouvelle dénomination : BTS – fluides énergies domotique (FED), option : froid et conditionnement de l'air Ancienne dénomination : BTS – fluides, énergie, environnement (FEE) option B : génie climatique, option C : génie frigorifique, option D : maintenance et gestion des systèmes fluidiques et énergétiques. BTS – équipements techniques énergie (ETE) option C : froid et climatisation BTS – froid et climatisation DUT – génie thermique et énergie</p>	<p>Nouvelle dénomination : TP – technicien/ (ne) supérieur de maintenance et exploitation climatique Ancienne dénomination : TP – technicien/ (ne) supérieur de maintenance en conditionnement d'air</p>		<p>PV n° 6 : titre école La Mache à Lyon ingénierie et conduite d'affaires PV n° 8 : titre école La Mache à Lyon vendeur/ (euse)/ négociateur/ (trice) international PV n° 9 : titre IRECO/ GRETA sud Isère concepteur/ (trice) en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles PV n° 14 : titre CNAM/ Lycée La Fontaine des eaux frigoriste chargé (e) d'études et de climatisation</p>
Niveau II	<p>Ancienne dénomination : DSFI – diplôme supérieur du froid Industriel (IFFI. – CNAM) (9) Licence professionnelle énergie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service Pour les autres licences, voir la liste en annexe</p>			<p>Nouvelle dénomination : Titre – responsable de conception, mise en place et maintenance des installations frigorifiques et climatiques (IFFI. – CNAM) (9)</p>
Niveau I	<p>Diplôme de spécialisation ingénieur en génies frigorifique et climatique (IFFI)</p>			

ART.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

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

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

ART.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

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

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

ART.
10-
1

En complément de l'article 3. 2, la période d'essai est de 4 mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas 2 mois pour le salarié de niveau VI et 4 mois pour le salarié de niveau VII. En cas de renouvellement, un délai de 8 jours calendaires pour le délai de prévenance sera respecté.

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

ART.
10-
2

1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au maximum 30 ans :
- titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômés de niveau inférieur ;
- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

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

2. Classification

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

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

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

3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

ART.

10-
2

1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au maximum 30 ans :
- titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômés de niveau inférieur ;
- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

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

2. Classification

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

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

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

3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

ART.

10-
3

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

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

ART.

10-
3

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

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

ART.
10-
4

Cet article remplace pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

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

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

ART.
10-
4

Cet article remplace pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

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

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

ART.
10-
5

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

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

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

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

10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

10.6.2.2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

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

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

10.6.2.3. Rémunération

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

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

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

10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.4. Rachat de jours

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

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10.6.3.3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail [\(1\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

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

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

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

10.6.4.2. Rémunération

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

10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

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

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

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

10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

10.6.2.2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

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

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

10.6.2.3. Rémunération

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

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

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

10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.4. Rachat de jours

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

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10.6.3.3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail [\(1\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

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

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

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

10.6.4.2. Rémunération

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

10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

ART.
10-
7

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

ART.
10-
7

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

ART.
10-
8

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

ART.
10-
8

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

ART.
10-
9

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

ART.
10-
9

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

ART.
10-
10

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

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

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

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

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

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

ART.
10-
10

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

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

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

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

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

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

ART.
10-
11

Dans le cas de suppressions d'emplois, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10. 10 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé au sein de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, le cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

ART.
10-
12

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

Par exemple, un chef d'entreprise garde la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an et doit faire l'objet d'une clause précisant la délimitation géographique dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5 / 10 de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc. 11/02/09, n° 07-42584) qui interdit les sanctions pécuniaires.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)*

ART.
10-
13

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

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

4.1.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.

4.1.2. Contingent annuel

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

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

4.1.3. Repos de remplacement

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

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable ;
- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de 2 semaines.

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

4.1.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.

4.1.2. Contingent annuel

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

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

4.1.3. Repos de remplacement

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

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable ;
- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de 2 semaines.

ART.
4-2

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

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

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

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

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

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

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

Ancien article 4.3.

ART.
4-3

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

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

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

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

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

Ancien article 4.4.

NOTA

Ancien article 4.4.

ART.
4-4

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

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

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

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

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

- a) Pour le personnel n'ayant pas une année de présence au 1er juin, ou n'ayant pas travaillé de manière continue pendant la période de référence (1er juin - 31 mai), le congé est calculé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de présence ou assimilé.
- b) La période légale du congé principal annuel va du 1er mai au 31 octobre. Les dates de fermeture ou de départ sont communiquées aux intéressés avant le 1er mars de chaque année.
- c) Hors le cas de fermeture de l'établissement, le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par le chef d'entreprise avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par le chef d'entreprise sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

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

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

- d) A l'intérieur de la période des congés ci-dessus déterminée, l'ordre de départ est fixé par le chef d'entreprise après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service dans l'entreprise. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.
- e) Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à deux jours ouvrables de congé supplémentaire en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés.
- f) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, d'instruction syndicale, de réunions syndicales, les périodes militaires obligatoires, la maladie et les accidents du travail dûment constatés, les congés de maternité, les permissions exceptionnelles de courte durée définies à l'article 4-7 accordées au cours de l'année, ainsi que celles prévues par les lois et règlements en vigueur, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des droits au congés annuels.

Toutefois, le total des absences au titre de la maladie ne doit pas dépasser trois mois.
- g) Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.
- h) Si un des jours fériés convenus à l'article 4-5 tombe un jour ouvrable pendant la période du congé, le droit est prolongé d'autant et ce jour sera payé en plus du congé payé.
- i) Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, c'est-à-dire vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à une journée si le congé légal n'excède pas 6 jours.
- j) Des congés supplémentaires payés seront accordés aux salariés sur les bases suivantes :
 - 1 jour de congé supplémentaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 jours de congé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté ;
 - 3 jours de congé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté.

Ancien article 4.6.

NOTA

Ancien article 4.6.

**ART.
4-6**

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

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement spécial	Durée du congé
Mariage du salarié	5 jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur 5 jours. Cette durée sera portée à 5 jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur 5 jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accolée à ladite période de congé de l'intéressé.
Pacs d'un(e) salarié(e)	4 jours ouvrables.
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable.
Décès du conjoint	4 jours ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables.
Décès d'un descendant (*) (autre que l'enfant) ou d'un ascendant (*), ainsi que des beaux-parents	3 jours ouvrables.
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables.
Congé pour la naissance d'un enfant	3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. Ce congé peut être fractionné.
Congé pour l'adoption d'un enfant	3 jours ouvrables pour l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

(*) Descendant : personne qui descend directement d'une autre, soit au 1er degré (enfant), soit à un degré plus éloigné (petit-enfant, arrière-petit-enfant, etc.).
(*) Ascendant : personne dont on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc.
Attention : Le terme « ascendant » à l'article susmentionné ne recouvre que les « ascendants en ligne directe ». Donc, par exemple, le salarié ne pourra pas bénéficier de ce congé spécial suite au décès d'un oncle, d'une tante, etc.

(1) Article étendu sous réserve de prévoir le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacte civil de solidarité et sous réserve de prévoir des jours de congés en cas de décès du concubin et du partenaire pacsé conformément aux articles L. 3142-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Ancien article 4.7.

**ART.
5-1**

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

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

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

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

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

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

ART.
5-2

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

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

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

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

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

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

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

ART.
3-1

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

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

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

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

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

- date d'entrée ;

- fonctions ;

- coefficient ;

- lieu et horaire de travail ;

- éléments et montant de la rémunération réelle avec indication de la base mensuelle, 169 heures, si l'horaire de l'entreprise est supérieur à 39 heures hebdomadaires ;

- indication des avantages annexes, le cas échéant ;

- durée de la période d'essai réciproque ;

- indication de la convention collective à laquelle le salarié est soumis ;

- conditions particulières, le cas échéant.

ART.
3-2

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

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

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

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

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

Le présent article est en corrélation avec [l'article 10.1](#) s'agissant des cadres.

ART.
3-3

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

ART.
3-4

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

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

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

ART.
3-5

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

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

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

**ART.
3-6**

Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,80 € à compter du 1er février 2025. En cas de temps partiel, cette base est établie au prorata du temps de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté. Sur la base ainsi établie, la prime est égale à un pourcentage fixé à [\(1\)](#) :

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

Avenants 56 et 57 du 7 février 2013 article 5, BO 2013/12 :

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

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».

(Arrêté du 9 avril 2025 - art. 1)

**ART.
3-7**

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

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

**ART.
3-8**

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

- de 16 à 17 ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé :
20 % du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 % ;
- de 17 à 18 ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé :
10 % du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 %.

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

ART.
3-9

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

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

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant le fait du salarié, mais du chef d'entreprise, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement (1).

NB : (1) Etendu sous réserve de l'application des articles L122-6, L122-14 et suivants du code du travail.

ART.
3-10

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

ART.
3-11

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

ART.
3-12

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

ART.
3-13

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

**ART.
3.14**

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

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

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

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

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

- la clause ne peut excéder une durée de 1 an ;

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

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

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence et par la même se dégager de l'obligation de verser la contrepartie financière sous réserve de prévenir le salarié de cette renonciation, par écrit, dans un délai de 30 jours à compter de la date de présentation de la lettre recommandée de rupture ou de la date de remise de la lettre de démission ou de la date de fin de contrat en cas de rupture conventionnelle et au plus tard à la date de départ effectif du salarié.

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

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

**ART.
9-1**

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
9-2

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

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

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même chef d'entreprise, l'indemnité de congédiement sera calculée par application des règles énoncées ci-dessus en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

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

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

ART.
9-3

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

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

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

ART.
9-4

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

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

ART.
8-1

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

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

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

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

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, le chef d'entreprise devra suivre la procédure de licenciement et accorder à l'employé l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement (1).

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

NB : (1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L122-19 du code du travail.

ART.
8-2

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

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

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

ART.
8-3

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

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

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

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

La médecine du travail s'exerce conformément aux [articles L. 241-1 et suivants](#).

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

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

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

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission.

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

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

ART.
8-3

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

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

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

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

La médecine du travail s'exerce conformément aux [articles L. 241-1 et suivants](#).

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

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

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

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. (1).

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

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

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

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

ART.
8-4

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

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

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

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

Nota : Voir rubrique "Formation professionnelle".

ART.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

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

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

ART.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sein de la présente convention et de ses annexes. Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés. (1)

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

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

ART.

10-
1

En complément de l'article 3. 2, la période d'essai est de 4 mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas 2 mois pour le salarié de niveau VI et 4 mois pour le salarié de niveau VII. En cas de renouvellement, un délai de 8 jours calendaires pour le délai de prévenance sera respecté.

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

ART.

10-
2

1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au maximum 30 ans ;
- titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômés de niveau inférieur ;
- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

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

2. Classification

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

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

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

3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

ART.

10-
2

1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au maximum 30 ans :
- titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômés de niveau inférieur ;
- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

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

2. Classification

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

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

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

3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

ART.

10-
3

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

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

ART.

10-
3

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

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

ART.
10-
4

Cet article remplace pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

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

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

ART.
10-
4

Cet article remplace pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

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

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

ART.
10-
5

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

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

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

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

10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

10.6.2.2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

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

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

10.6.2.3. Rémunération

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

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

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

10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.4. Rachat de jours

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

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10.6.3.3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail [\(1\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

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

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

- titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;
- salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engagées par ses actions couvre la totalité de l'entreprise.

10.6.4.2. Rémunération

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

10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

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

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

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

10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

10.6.2.2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.

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

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

10.6.2.3. Rémunération

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

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

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

10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.4. Rachat de jours

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

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10.6.3.3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail [\(1\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

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

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

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

10.6.4.2. Rémunération

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

10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

ART.
10-
7

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

ART.
10-
7

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

ART.
10-
8

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

ART.
10-
8

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

ART.
10-
9

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

ART.
10-
9

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

ART.
10-
10

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

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

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

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

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

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

ART.
10-
10

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

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

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

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

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

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

ART.
10-
11

Dans le cas de suppressions d'emplois, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10. 10 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé au sein de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, le cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

ART.
10-
12

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

Par exemple, un chef d'entreprise garde la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an et doit faire l'objet d'une clause précisant la délimitation géographique dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5 / 10 de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc. 11/02/09, n° 07-42584) qui interdit les sanctions pécuniaires.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)*

ART.
10-
13

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 76 du 16 janvier 2025 relatif à la prime d'ancienneté

ART.
1er

Le 1er alinéa de l'article 4-6 « Prime d'ancienneté » est modifié et rédigé comme suit :

« Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,80 € à compter du 1er février 2025. »

Les autres alinéas dudit article sont sans changement.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 1 de l'avenant n° 76 susvisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232) dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».
(Arrêté du 9 avril 2025 - art. 1)

ART.
2

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

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
4

Il entrera en vigueur le 1er février 2025.

ART.
5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du [code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

ART.

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent.

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des salariés au sein de leur entreprise.

Les partenaires sociaux se sont accordés pour revaloriser la valeur du point d'ancienneté déterminant le montant de ladite prime attribuée à tous les salariés non cadres, soit près de 80 % des effectifs de la branche.

Avenant : Avenant n° 10 du 28 novembre 1990 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, considérant l'importance fondamentale à accorder au développement et à la sécurité de l'emploi, ainsi qu'à la formation et à la promotion professionnelle, instituent, en conséquence, une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ayant pour mission d'étudier et de proposer tous moyens permettant la mise en oeuvre d'une politique adaptée dans les domaines considérés.

- a) Composition et fonctionnement de la commission.

La commission est composée de représentants patronaux et de deux représentants de chaque organisation syndicale ; elle pourra en tant que de besoin se faire assister d'experts, pour tous les aspects de la mission ; le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

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

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

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

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

La commission nationale paritaire a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi ;
- d'examiner en cas de licenciements collectifs, les conditions de la mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

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

La commission nationale paritaire a notamment pour tâche :

- d'étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, particulièrement en ce qui concerne les actions de formation et les qualifications qu'elle juge prioritaires et pour lesquelles un bilan sera réalisé ;
- de formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation, à l'adaptation et au développement des moyens en matière de formation.

Avenant : Avenant n° 13 bis du 14 décembre 1994 portant modifications de la convention collective

Source officielle Légifrance

- ART. 3-2** Le contrat de travail n'est considéré comme conclu qu'à la fin d'une période d'essai qui est de :
- un mois pour les salariés classés aux niveaux 1 et 2 ;
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux 3 et 4 ;
 - trois mois pour les salariés classés aux niveaux 5, 6 et 7.

Les parties ont la possibilité pendant cette période de se séparer sans préavis ni indemnité.

- ART. 3-5** Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

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

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

- ART. 3-6** Sauf accord d'entreprise plus favorable, les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :
- 4 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
 - 6 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
 - 7 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
 - 8 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
 - 9 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
 - 10 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
 - 12 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
 - 13 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
 - 14 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
 - 15 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
 - 16 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
 - 18 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la base, d'une part, de l'horaire contractuel du salarié plafonné à l'horaire légal mensuel et, d'autre part, du salaire minimal de l'emploi occupé.

- ART. 3-11** Les employeurs veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi, et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

- ART. 3-12** Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

- ART. 3-13** Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

ART.
4-3

Compte tenu de la nature de la profession et de ses responsabilités vis-à-vis de l'utilisateur des installations, l'instauration d'un service d'astreinte peut être indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cas d'un service d'astreinte régulièrement organisé par roulement en dehors des heures normales de travail, le dépanneur de garde, qui n'est pas tenu à une présence continue à l'atelier, a droit à une indemnité égale à cinq fois la valeur du point en vigueur pour 24 heures d'astreinte et à la rémunération des heures passées le cas échéant à intervention.

ART.
4-6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
4-7**

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

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

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

**ART.
5-1**

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

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

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

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

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

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

**ART.
5-2**

Lorsque le temps de déplacement se situe en dehors de l'horaire de travail, il n'est pas considéré comme du travail effectif (hormis le trajet entre le domicile et l'établissement de rattachement dont il n'est pas tenu compte), il donnera lieu toutefois à une indemnisation forfaitaire basée sur le salaire horaire minimum conventionnel garanti par le coefficient de l'intéressé pour la prise en charge de la première demi-heure du matin et au soir.

Si le temps de transport dépasse ces durées, les heures suivantes seront indemnisées sur la base de la moitié du salaire horaire minimum conventionnel garanti par le coefficient de l'intéressé.

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

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

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

ART.

La référence aux niveaux de qualification de l'éducation nationale n'exclut pas tous les autres modes de formation (théorique et pratique) permettant d'acquérir des connaissances équivalentes.

Niveau	Définition du niveau	Échelon	Coefficient	Définition des échelons	Niveau des connaissances
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes obligatoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie conformément à des procédures indiquées.	a	176	Exécution d'opérations ou de travaux faciles et élémentaires ne nécessitant pas de connaissances de base sans vérifications particulières, avec mise au courant ne dépassant pas quelques heures.	Pour les trois échelons du niveau I : niveau VI de l'éducation nationale (personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire).
	Contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieure.	b	181	Exécution d'opérations ou de tâches simples, en fonction d'exigences ou d'instructions élémentaires bien définies, interventions limitées à des vérifications de conformité. Temps d'adaptation ne dépassant pas une semaine.	
		c	186	Travail caractérisé par l'exécution de tâches diverses combinées et successives nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variation. Temps d'adaptation : un mois.	
II	D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.	a	195	Travail réalisé à partir d'instructions reçues nécessitant des connaissances professionnelles spécifiques. L'intéressé doit préparer et régler ses moyens d'exécution ou faire face à des difficultés classiques.	Pour les trois échelons du niveau II : niveaux V et V bis de l'éducation nationale. Personnel ayant deux ans de scolarité au-delà du premier cycle (CAP, BEP, détenteur du CFPA) ou possédant des connaissances équivalentes. Le classement tient compte, dans les échelons, de l'expérience de l'intéressé.
	Contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieure.	b	205	Comme pour II-a, mais les instructions de travail écrites ou orales sont appuyées par des dessins, schémas ou autres documents d'exécution. Les erreurs se manifestent rapidement.	
		c	210	Comme pour II-b, l'intéressé doit contrôler ses résultats.	
III	D'après les instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, exécution de travaux comportant : - l'analyse et l'exploitation simple d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	a	225	Exécution d'opérations commerciales techniques ou administratives très qualifiées, dont certaines délicates et complexes selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent plus qualifié. Établissement de documents ou comptes rendus par transcription des données recueillies au cours du travail.	Pour les trois échelons du niveau III : niveaux IV ou V de l'éducation nationale. Personnel détenteur du brevet professionnel ou brevet de technicien, ou baccalauréat de technicien ou CFPA, 2e degré, ou Bac professionnel. Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle de l'intéressé.
	- l'exécution de travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut coordonner en fonction de l'objectif à atteindre. Eventuellement, responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.	b	235	Idem à III-a mais avec exécution de manière autonome selon un processus déterminé d'une suite d'opérations (prélèvements et analyses des données, montage et essais	

				d'appareillage), établissement de comptes rendus ou documents détaillés.	
	Contrôle direct d'un agent, le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	c	245	Idem à III-b et l'exécution d'opérations de spécialités connexes et d'opérations inhabituelles, généralement interdépendantes, dans les techniques spécifiques. Les comptes rendus ou documents établis pourront être complétés par des propositions constructives.	
IV	D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées en laissant une certaine initiative, sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Possibilité d'avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.	a	260	Doit faire preuve d'initiative, d'autonomie relative et du sens des responsabilités. Met en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.	Pour les trois échelons du niveau IV : niveau III de l'éducation nationale. Sont classés dans cet échelon les titulaires d'un BTS (voir annexe).
		b	280	À les mêmes responsabilités et rôles que le précédent, mais adapte les méthodes et propose éventuellement des solutions nouvelles.	
		c	300	Idem à IV-b, mais peut apporter des modifications importantes aux méthodes, procédés et moyens.	
V	D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cadre de problèmes nouveaux, assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intervention de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, ainsi que du coût des solutions proposées le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits moyens ou produits comportant à un degré variable, selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Généralement, responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre. Larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.	a	320	Recherche la solution adéquate pour répondre dans les meilleures conditions à l'objectif défini, en procédant à des adaptations et à des modifications cohérentes et compatibles entre elles, en recourant, en cas de difficultés, à l'autorité technique ou hiérarchique compétente.	Pour les trois échelons du niveau V : niveau III de l'éducation nationale. Sont classés à ce niveau les assimilés cadres (ETAM).
		b	340	Idem à l'échelon V-a, en outre assure un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques différentes. Il doit rechercher, proposer, adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.	
		c	365	Idem à VI-b, mais doit être capable – en outre – de proposer des spécifications complétant les objectifs définis initialement et d'élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.	

VI	<p>À partir d'une politique définie et d'objectifs généraux, il assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité et d'innovation.</p> <p>Elles nécessitent des qualités d'animation (et/ou) d'encadrement.</p> <p>Elles comportent une autonomie permettant de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes les solutions nouvelles.</p> <p>Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même.</p>	a	390	<p>L'activité est caractérisée par l'animation et la coordination des personnels placés sous son autorité.</p> <p>Il participe à la définition des objectifs de son secteur.</p> <p>Lorsqu'il n'y a pas de responsabilité de commandement, le travail est caractérisé à la fois par son autonomie et sa haute technicité.</p>	<p>Pour les trois échelons du niveau VI : niveaux I et II de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967), acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.</p>
		b	430	<p>Le passage à cet échelon est fonction de l'importance des tâches et des responsabilités confiées.</p>	
		c	460	Idem à VI-b.	
VII	<p>Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée</p> <p>Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.</p> <p>Les cadres de ce niveau n'assurent pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente.</p> <p>Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise.</p> <p>NE relèvent pas de ce niveau les directeurs d'entreprise salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est basée directement et uniquement sur le chiffre d'affaires ou est en relation avec la prospérité de l'entreprise</p>	a	500	<p>L'activité est caractérisée par la responsabilité d'un important secteur de l'entreprise. Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sensibles sur les autres secteurs d'activités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.</p>	<p>Pour les trois échelons du niveau VII : niveau I et II de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967), acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par expérience professionnelle.</p>
		b	600	<p>L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités plus importantes nécessitant une compétence étendue de haut niveau.</p> <p>Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p>	
		c	700	<p>L'activité est caractérisée par la haute compétence les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.</p> <p>Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.</p>	

ART.

Les nouveaux diplômés n'ayant aucun passé professionnel, soit à l'extérieur soit à l'intérieur de l'entreprise, sont obligatoirement placés, au minimum, au niveau et à l'échelon correspondant aux seuils d'accueil reconnus à ce diplôme.

Il est bien entendu que, par diplômés, il convient d'entendre les diplômés tels que définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et concernant l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée.

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport à la fonction effective exercée dans l'entreprise et non en référence aux diplômes dont les intéressés sont titulaires.

Néanmoins, un diplômé employé à une fonction correspondant à son diplôme doit obligatoirement être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour le diplôme en question.

Niveaux et échelons	Niveaux éducation nationale
2A CAP, BEP, CFP (1er degré)	V
3A BP, BT, CFP (2e degré), bac professionnel	IV
4A BTS (voir annexe)	III
5 Ingénieurs et diplômes équivalents	I et II

ART.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux 6 et 7.

ART.

10-1 En complément de l'article III-2, la période d'essai normale est de trois mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette prolongation soit acceptée de part et d'autre et qu'elle n'excède pas trois mois. La durée totale doit être fixée dans la lettre d'engagement.

Après un mois de période d'essai, le préavis réciproque est de quinze jours pour les périodes d'essai de trois mois, et d'un mois pour les périodes d'essai supérieures à trois mois.

ART.

10-2 Tout élément substantiel pouvant modifier les conditions et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit.

2 Le refus d'une telle modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.

Le cadre dispose d'un délai d'un mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée.

ART.

10-6 Le personnel cadre bénéficie du régime de prévoyance prévu à l'article VI-2 du présent avenant.

ART.

10-8 Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 10-2.

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

- de un à sept ans révolus : deux dixièmes par année depuis la date d'entrée ;
- de huit à quinze ans révolus : quatre dixièmes par année depuis la date d'entrée ;
- seize ans et plus : six dixièmes par année depuis la date d'entrée.

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

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

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

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

ART.
10-
10

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

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

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

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave ou lourde, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

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

ART.
6-1

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

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

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

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

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

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

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

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

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

ART.
6-2

Le personnel cadre et non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, ayant plus d'un an d'ancienneté et âgé de moins de soixante-cinq ans, bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- incapacité, longue maladie, invalidité ;
- congé de maternité ;
- décès.

Les modalités de ce régime de prévoyance font l'objet de l'[avenant n° 14 du 11 janvier 1994](#).

1. Départ à l'initiative de l'employeur

a) La cessation du contrat de travail à durée indéterminée selon les conditions permettant la liquidation des droits aux avantages de vieillesse sans application d'un coefficient de minoration pour anticipation sur les tranches A et B de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement. Si ces conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur constitue un licenciement.

b) Délai de préavis.

Il sera de trois mois.

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

c) Indemnité de départ en retraite.

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

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

2. Départ à l'initiative du salarié

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

b) Délai de préavis.

Il sera d'un mois minimum.

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

c) Allocation.

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

- dix ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire ;
- quinze ans d'ancienneté : deux mois de salaire ;
- vingt ans d'ancienneté : deux mois et demi de salaire ;
- vingt-cinq ans d'ancienneté : trois mois de salaire ;
- trente ans d'ancienneté : trois mois et demi de salaire ;
- trente-cinq ans d'ancienneté : quatre mois de salaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
9-2

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

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

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même chef d'entreprise, l'indemnité de congédiement sera calculée par application des règles énoncées ci-dessus en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

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

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

ART.
9-3

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

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

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

ART.
9-4

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

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

ART.

Le présent avenant n° 13 bis annule et remplace le précédent avenant n° 13 du 11 janvier 1994.

Avenant : Avenant n° 42 du 22 janvier 2008 relatif au remboursement des frais des salariés mandatés

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les salariés mandatés, dans la limite de 2 au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes, seront remboursés de leurs frais de déplacement à cette occasion de la façon suivante :

Transport : remboursement sur la base du billet SNCF 2e classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris aller-retour sur justificatif.

Hébergement (nuitée + petit déjeuner) : indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1er janvier de l'année.

Repas : indemnité forfaitaire égale à l'indemnité (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1er janvier de l'année.

ART.

2

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire d'hébergement et à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2e classe de la gare la proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres

Source officielle Légifrance

[« Chapitre X](#)

Dispositions spécifiques applicables aux cadres

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

Article 10. 1

Période d'essai

En complément de l'article 3. 2, la période d'essai est de 4 mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas 2 mois pour le salarié de niveau VI et 4 mois pour le salarié de niveau VII. En cas de renouvellement, un délai de 8 jours calendaires pour le délai de prévenance sera respecté.

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

Article 10. 2

Jeunes diplômés

1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

- les salariés ayant au maximum 30 ans ;
- titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômés de niveau inférieur ;
- disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).

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

2. Classification

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

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

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

3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

Article 10. 3

Modification du contrat de travail

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

Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

Article 10. 4

Congés payés supplémentaires

Cet article remplace pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.

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

- 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.

Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté. Le bénéfice de l'article 10. 4 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2.

Article 10. 5

Conditions d'exécution du contrat de travail

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

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

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

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

Article 10. 6

Forfaits Cadres

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

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

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

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

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

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

10. 6. 2. 1. Cadres concernés

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

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

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

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

exemple ;

2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaires leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché par l'établissement ;
3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

10. 6. 2. 2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail. Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

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

10. 6. 2. 3. Rémunération

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

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

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

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

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

10. 6. 3. 1. Cadres concernés

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

10. 6. 3. 2. Forfaits en jours

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est contractuellement défini est égal à 218 jours pour une année complète de travail. Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

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

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

10. 6. 3. 3. Rémunération

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

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

peut entraîner une retenue sur salaire.

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

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

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

10. 6. 3. 4. Rachat de jours

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

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10. 6. 3. 3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

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

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

Le document distingue bien les jours de repos et les congés légaux ou conventionnels. Le bulletin de paie ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre.

10. 6. 3. 6. Modalités de suivi de la charge de travail

L'amplitude journalière ne pourra pas excéder, sauf exceptions prévues par les [articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail](#), 13 heures, l'amplitude journalière s'entendant comme « le temps de la journée de travail », ce qui inclut le temps de travail effectif mais aussi « ce qui dépasse le temps de travail effectif » (pauses, déplacements...). L'employeur s'assurera du respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

La charge de travail est adaptée à ce nombre de jours de travail. A la fin de la période annuelle de décompte, un entretien avec le salarié pourra permettre d'apprécier la cohérence de cette charge au nombre de jours de travail ainsi que de mesurer l'amplitude des journées de travail.

10. 6. 3. 7. Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine

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

Le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires ne leur est pas applicable.

En revanche, sauf exception, les dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et à l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine sont applicables.

10. 6. 4. Encadrement sans référence horaire

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

10. 6. 4. 1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

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

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

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

10. 6. 4. 2. Rémunération

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

10. 6. 4. 3. Durée du travail

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

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

Article 10. 7

Déplacements

En complément des dispositions de l'article 5. 1, les frais de déplacement sont remboursés soit sur justificatif des frais réels, soit, avec accord de l'intéressé, sous forme d'une indemnité convenue préalablement sans que cette formule puisse léser le cadre. Une avance sur frais suffisante sera accordée à la demande du cadre.

Article 10. 8

Maladie prévoyance

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

Article 10. 9

Délai-congé

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

Article 10. 10

Indemnités de congédiement

Pour le calcul des indemnités de congédiement, se reporter à l'article 9. 2.

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

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

Toutefois, l'indemnité de congédiement pour les cadres ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque l'indemnité de congédiement représentera la valeur d'au moins 6 mois de salaire, le chef d'entreprise aura la possibilité d'en étaler le paiement.

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

En tout état de cause, il ne peut être inférieur à 3 mois de salaire. Le règlement du solde sera payé dans un délai de 3 mois.

Article 10. 11

Reclassement

Dans le cas de suppressions d'emplois, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 10. 10 sera réduite de moitié pour le cadre reclassé au sein de la branche à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, le cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

Article 10. 12

Clause de non-concurrence

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

Par exemple, un chef d'entreprise garde la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an et doit faire l'objet d'une clause précisant la délimitation géographique dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5 / 10 de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement. Toutefois, dans le cas d'un licenciement non provoqué par une faute grave ou lourde, cette indemnité est portée à 6 / 10 de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, cela dans la limite de la durée de non-concurrence. Le chef d'entreprise, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir par écrit ce dernier dans les 30 jours qui suivent la date de la présentation de la lettre recommandée signifiant la rupture du contrat de travail ou la démission du cadre.

Article 10. 13
Prime d'ancienneté

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

ART.

Le présent accord sera déposé une fois le délai d'opposition passé, par la partie la plus diligente en 2 exemplaires originaux auprès de la direction des relations du travail.

ART.

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

ART.

ANNEXE I
Grille des salaires minima conventionnels des cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	MENSUEL (151,67 h)	ANNUEL (1 607 h)	ANNUEL (218 jours)
	—	370	1 960	23 520	27 048
VI	—	375	2 100	25 200	28 980
	—	380	2 250	27 000	31 050
	A	390	2 412	28 944	33 286
	B	430	2 673	32 081	36 893
	C	460	2 962	35 541	40 872
	A	500	3 298	39 578	45 514
	B	600	3 746	44 951	51 694
VII	C	700	4 441	53 290	61 283

Avenant : Avenant n° 58 du 2 juillet 2013 relatif au forfait annuel en jours

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (idcc 1412).

ART. 2

Les articles [10.6.3.5](#) « Conditions de contrôle de l'application du forfait » et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la charge de travail » sont désormais unifiés et rédigés comme suit (annule et remplace les articles 10.6.3.5 et 10.6.3.6 instaurés par l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008) :

« 10.6.3.5. Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

ART. 3

L'article 10.6.3.7 « Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine » devient l'article 10.6.3.6 « Repos quotidien et hebdomadaire » (annule et remplace l'article 10.6.3.7 de l'avenant n° 45 du 17 décembre 2008) et est désormais rédigé comme suit :

« 10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

5 Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

ART.

6 Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Avenant : Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les organisations signataires se sont attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualification afin de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) pour préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche, définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Composition

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé de 5 représentants de la partie patronale et au moins 1 représentant de chaque syndicat de salariés représentatif dans la branche. Au moins un représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord y participe également.

Objet et missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure un suivi de l'évolution des métiers du froid, du conditionnement de l'air et des cuisines professionnelles, et de leur contenu. Il est chargé de mener dans la branche des études prospectives sur les emplois et compétences du futur pour déterminer les besoins de formation et les formations adaptées aux emplois et compétences de demain.

En outre, l'observatoire peut accompagner la branche professionnelle dans l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) définie par la CPNE dans le cadre de l'[article L. 6323-16 du code du travail](#).

Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE). Il se réunira au minimum chaque semestre dans le cadre du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO).

Sur décision de la CPNE, sont choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire est présenté tous les 2 ans au sein de la CPNE.

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

Financement

L'organisme paritaire collecteur agréé (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prend en charge les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux conditions définies dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

ART.
2

Conformément à la réglementation en vigueur et pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le compte personnel de formation et les périodes de professionnalisation.

Objet de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 I du code du travail dispose : « A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ».

Périodicité et formalités

Conformément à l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans.

Il est en outre proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'[article L. 324-1 du code de la sécurité sociale](#) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il est précisé que l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'[article L. 6321-1 du code du travail](#). Il se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

ART.
2.2

En application de l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I de l'article L. 6315-1 du code du travail et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, le manquement de l'employeur peut être sanctionné dans les entreprises d'au moins 50 salariés par un abondement sur le compte personnel des salariés dans les conditions définies à l'[article L. 6323-13 du code du travail](#).

Guide à disposition des entreprises et des salariés

Les entreprises, comme les salariés, peuvent se rapprocher de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord pour obtenir un guide de préparation à l'entretien professionnel gratuitement.

Ce guide présente l'objet et les enjeux de l'entretien professionnel et fournit à l'employeur une véritable méthodologie pour la planification, la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel.

Une partie de ce guide est également consacrée au salarié, afin de lui permettre de préparer en amont son entretien.

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

Un modèle de passeport orientation formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme collecteur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet « les métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr).

Ce passeport mis à la disposition de toute personne recense :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2. Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

En application de l'[article L. 6323-8 du code du travail](#), un nouveau passeport formation devrait être mis en place. La loi « formation » du 5 mars 2014 a prévu la possibilité pour chaque titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce document recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités qui seront déterminées par un décret à paraître.

Ce modèle de passeport formation sera intégré au système d'information du compte personnel de formation (CPF) mis en place par la Caisse des dépôts et consignations (cf. article 8.2 du présent accord).

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil se déroule en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'un service gratuit délivré par Pôle emploi, l'APEC, Cap emploi, les missions locales et les OPACIF dont les modalités de mise en œuvre sont définies par un cahier des charges publié par arrêté ministériel.

Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Le bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

A l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois).

Dans ce cas, le financement est assuré par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

A l'initiative de l'employeur

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord relatif au contrat de génération du 16 juin 2014, si le salarié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il n'a jamais demandé ou bénéficié d'un tel bilan, l'entreprise doit l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de sa carrière.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel cotise l'employeur.

L'employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quels que soient le financeur et le demandeur à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le communiquer ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

ART. 6 Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, d'un an en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être financée dans le cadre du plan de formation (financement par l'entreprise), dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

La VAE doit permettre l'acquisition de diplômes de l'Education nationale, de titres et de certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. A ce titre les partenaires sociaux rappellent que les éventuels CQP (certificats de qualification professionnelle) créés par la branche seront accessibles par la VAE dès leur inscription au RNCP.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l'OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les instances paritaires compétentes de la branche.

ART. 7 Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
- les actions d'adaptation au poste sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle ;
- des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et disposent de tous les documents nécessaires pour rendre cet avis.

ART.
8

ART.
8.1

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

ART.
8.2

Le compte personnel de formation du salarié est alimenté à la fin de chaque année en heures de formation.

Des abondements (heures de formation supplémentaires) peuvent venir l'alimenter, le cas échéant.

Les heures de formation acquises sur le compte ne sont pas perdues par le salarié en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

En application de l'[article L. 6323-12 du code du travail](#), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Conformément aux [articles L. 6323-10 et suivants du code du travail](#), l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsqu'un salarié est à temps partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période transitoire entre DIF et CPF

Les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer leurs salariés de leurs droits au DIF (droit individuel à la formation) acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur CPF.

Pour les années suivantes, l'alimentation du compte se fait à partir des données indiquées dans la déclaration annuelle des salaires faite par les employeurs.

Les heures de DIF acquises et non utilisées à la date de disparition de ce dispositif, sont inscrites sur le CPF du salarié et obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur ce compte. Elles peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux règles d'utilisation du CPF (plafond de 150 heures, prise en charge sur les fonds du CPF...).

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le dispositif des périodes de professionnalisation peut compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le CPF du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

ART.
8.3

C'est la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de la gestion du CPF. Cet organisme a mis en place un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr), où chaque salarié peut connaître le nombre d'heures créditées sur son compte (et renseigner ses heures de DIF acquises avant le 31 décembre 2014).

Ce site permet également au salarié de rechercher les formations éligibles au CPF, dans sa branche et sa région.

ART.
8.4

Conformément à l'[article L. 6323-6 du code du travail](#), les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont strictement délimitées.

Sont éligibles au CPF :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national (la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF), régional (les listes régionales établies par les COPAREF) ou de la branche professionnelle (la liste de branche établie par la CPNE). Ces listes sont consultables, via des mots clés, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. La CPNE de la branche se dénomme « CPNE de la branche du froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles ».

Les formations éligibles au CPF sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles [L. 6323-16](#) et [L. 6323-21](#) du code du travail, sont obligatoirement choisies parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions.

ART.
8.5

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place, à compter de la collecte des fonds de la formation professionnelle réalisée en 2016, dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés. Cette contribution sera soit versée à l'OPCA désigné à l'article 11 soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

ART.
9

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

ART.
9.1

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

L'action de professionnalisation fait soit l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH ou CUI) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet allongement de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations certifiantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

En application de l'[article D. 6325-6 du code du travail](#), l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise chaque salarié en contrat de professionnalisation.

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

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

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

Formation des tuteurs

Le tutorat faisant appel à des compétences spécifiques, les partenaires sociaux conviennent qu'une formation du salarié pour l'aider à réaliser sa mission est nécessaire.

Il existe deux dispositifs identifiés au niveau de la branche pour soutenir le développement du tutorat : la formation tuteur, qui vise à préparer le salarié à ses missions de tutorat et l'aide à la fonction tutorale, indemnité forfaitaire versée à l'entreprise pour l'aider à supporter un éventuel surcoût engendré par l'exercice de la mission tutorale de son salarié – tuteur (rémunérations, cotisations sociales, frais de transport du tuteur).

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération prévue par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (Education nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du Smic correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du Smic correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic.

ART.
10.1

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

ART.
10.2

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement :

- l'acquisition d'une formation qualifiante mentionnée à l'[article L. 6314-1 du code du travail](#) ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- la réalisation d'actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) (CNCP).

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

ART.
10.3

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant :

- personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

ART.
10.4

Tout salarié relevant des publics définis à l'article 9.1 peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Formalités

L'employeur ou le salarié peut être à l'initiative d'une période de professionnalisation.

Si l'employeur propose au salarié une période de professionnalisation qui se déroule en tout ou partie hors du temps de travail, l'accord du salarié est nécessaire et l'employeur devra recueillir son consentement par écrit.

Lorsque c'est le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il fera sa demande par écrit auprès de son employeur, en lettre remise en mains propres contre décharge ou recommandée avec avis de réception.

Cette demande comporte notamment l'ensemble des indications nécessaires à l'identification du projet : indication de la qualification souhaitant être acquise ou de l'action de formation envisagée, identité de l'organisme de formation, dates et durée de l'action envisagée, déroulement de la formation pendant ou hors temps de travail et volonté ou non d'utiliser en amont les heures inscrites sur son CPF.

Le départ en période de professionnalisation peut être refusé par l'employeur lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement).

Le départ en période de professionnalisation peut être différé par l'employeur, dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins deux salariés.

**ART.
10.5**

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du CPF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

En cas de période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur qui se déroule en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**ART.
10.6**

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par les instances paritaires compétentes de la branche.

ART.
10
bis

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes ;
- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs ;
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

ART.
14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
15

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2019, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle.

ART.
16

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifiques et connexes (idcc 1412).

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

ART.
17

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

ART.
18

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er janvier 2017.

ART.
12

Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016, 2019, 2021 et 2023.

Cette contribution conventionnelle s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de l'année de référence. Sa collecte sera confiée à l'OPCO des entreprises de proximité. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des Entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, étant entendu que la prise en charge des actions de formation du plan de développement des compétences est réservée aux seules entreprises occupant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en participant, chaque année, au financement de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCO des entreprises de proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement " formation et alternance " dans la branche afin d'une part, de lutter contre l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de concourir au développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et à tout autre projet en lien direct avec la formation et l'alternance que la branche souhaiterait mettre en œuvre. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche. [\(1\)](#)

Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2026 sur la masse salariale 2025, en complément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2026 sur la masse salariale 2025, en complément de la contribution légale obligatoire.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2024 ainsi que de la situation économique des entreprises. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent avenant afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent avenant dans les articles 12 et 13 modifiés sont définies pour une période maximale de 5 ans correspondant à la collecte des contributions au 28 février 2026 à 2030 inclus (respectivement sur les masses salariales des années 2025 à 2029). À l'issue de cette période et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un nouvel avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées.

(1) Le 2e alinéa de la partie « Contribution conventionnelle » de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoient que la contribution conventionnelle est consacrée au financement de la formation continue et non de l'alternance, la contribution dépassant en l'espèce les limites de la formation professionnelle continue en incluant l'apprentissage en son sein.

(Arrêté du 16 décembre 2025 - art. 1)

ART.

Le présent accord a pour objet de compléter et mettre à jour les dispositions de [l'accord formation du 26 janvier 2012](#) applicable dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

Le présent accord remplace donc le précédent en date du 26 janvier 2012, dans toutes ses dispositions.

Il s'inscrit dans le cadre de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des lois n° [2009-1437](#) du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° [2011-893](#) du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche ;
- développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle ;
- inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation s'appuyant sur les activités professionnelles et le développement du tutorat ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle ;
- promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) favorisant la progression des salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de renforcer l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les partenaires sociaux ont notamment travaillé, en partenariat avec l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AGEFOS PME, sur des outils de communication tels que la création d'un site interne « les métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr) et la mise en place d'un kit pédagogique accompagné de son CD-ROM.

Par ailleurs conscients que la professionnalisation des salariés est un atout pour les employeurs comme pour les salariés, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de son développement et plus particulièrement du développement d'une professionnalisation adaptée au salarié. Ceci de manière à le maintenir dans l'emploi et sécuriser son parcours professionnel.

Enfin, en application de l'[article L. 6321-1 du code du travail](#), les partenaires sociaux rappellent que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Définissant les actions prioritaires de formation de la branche professionnelle

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Education nationale	Ministère du travail Titres professionnels	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
CAP installateur froid et conditionnement de l'air	Monteur dépanneur frigoriste Monteur dépanneur en climatisation Agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement d'air		
Brevet professionnel installateur dépanneur en froid et conditionnement de l'air Bac pro technicien du froid et du conditionnement de l'air	Technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation Technicien d'intervention en froid industriel Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Châtaigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1 210 heures sur 2 ans) PV n° 10 : CQP Carrier/La Châtaigneraie monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de bac pro ; formation de 600 heures sur 1 an)	PV n° 11 : titre GRETA Pays de Rance/La Fontaine des eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou niveau bac MAEMC ou EIE ; formation de 1 an.) PV n° 12 : titre Centre des formations industrielles, technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de bac pro énergétique ou EIE ou électrotechnique, ou d'un bac STI génie électrotechnique ou énergétique ou d'un bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)
BTS FED FCA Fluides énergies domotique option froid et conditionnement de l'air DUT Génie thermique et énergie	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		PV n° 6 : titre école La Mâche à Lyon, ingénierie et conduite d'affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures) PV n° 8 : titre école La Mâche à Lyon, vendeur/négociateur international (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures)
			PV n° 9 : titre IRECO/GRETA Sud Isère, concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)
Diplôme supérieur de froid industriel (IFFI)			

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- formations relatives aux fluides alternatifs (CO₂, ammoniac, hydrocarbures, HFO...)
- sécurité, électricité ;
- préservation de l'environnement ;
- relations clients, relations commerciales ;
- mise en œuvre des documents réglementaires ;
- préparation à l'exercice tutoral, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales ;

- nouvelles techniques d'information et de communication ;
- électrotechnique, électromécanique ;
- compétences spécifiques pour l'installation, dépannage et maintenance des équipements de cuisines professionnelles.

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs, relatifs à la formation, notamment le CPF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.

Avenant : Accord du 28 juin 2017 relatif à la structuration du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail aux spécificités d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié, au sein d'instances paritaires dédiées et identifiées.

Les organisations paritaires du présent accord souhaitent formaliser et structurer la négociation collective de la branche, notamment, conformément à l'[article 24 de la loi travail n° 2016-1088](#), par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les organisations paritaires réaffirment, par cet accord, leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Le dialogue social de la branche s'effectue notamment dans le cadre de deux instances paritaires spécifiques, aux rôles et mode de fonctionnement distincts. Ces instances paritaires sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

L'existence de ces différentes instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue social entre les partenaires sociaux.

ART. 2

ART. 2.1

Conformément à l'[article 1.6 de la CCN](#) intitulé « Commissions paritaires », les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire de chefs d'entreprise et de salariés pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes recevront, sur justification, leur salaire pour le temps passé comme s'ils avaient travaillé.

Ils seront tenus d'informer et de transmettre à leurs chefs d'entreprise, chaque début d'année, le calendrier social établi par les partenaires sociaux pour l'année à venir. Ce calendrier social récapitule l'ensemble des dates de réunions planifiées.

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

ART. 2.2

Conformément à l'[avenant n° 42 de la convention collective](#), en date du 22 janvier 2008, les modalités de remboursement des salariés mandatés pour participer aux réunions de la commission paritaire sont les suivantes :

ART.

2.2.1

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

Transport

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

Hébergement (nuitée + petit déjeuner)

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1er janvier de l'année.

Repas

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

ART.

2.2.2

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1er dépasse 3 heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2e classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

ART.

3

Conformément à l'[article 24 de la loi travail n° 2016-1088](#), une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place au sein de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

ART.

3.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) fait suite aux différentes instances paritaires qui existaient dans la branche :

- a) La commission paritaire nationale (1) (CPN), qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :
 - de négocier sur des thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les minima conventionnels ;
 - de proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective, sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés, sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
 - d'assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.
- b) La commission de validation des accords qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :
 - de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des [articles L. 2232-21 et suivants du code du travail](#), qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
 - d'examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe « principe » du préambule du présent accord.
- c) La commission nationale paritaire d'interprétation :
Comme énoncé à l'article 1.5 de la convention collective nationale, la commission d'interprétation était chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants.

(1) Ancienne commission mixte paritaire (CMP).

ART.

3.2

Conformément à l'[article D. 2232-1-1 du code du travail](#), la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'[article L. 2231-5-1](#). Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#) ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#).

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an et autant que de besoin. Un calendrier des négociations (ou agenda social) est défini chaque année.

ART.

3.3

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins quatre fois par an et autant que de besoin.

Dans un délai de 15 jours avant la réunion d'ouverture, les fédérations adressent au secrétariat de la branche, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

ART.

3.4

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Les fédérations syndicales désigneront deux mandatés, avec une seule voix de vote par organisation syndicale représentative.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par mail, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par mail, émanant de la fédération nationale.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Enfin, lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord. [\(1\)](#)

(1) Le dernier alinéa de l'article 3.4 est exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

ART.

3.5

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

ART.

3.6

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA : 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

ART.

3.7

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

ART.

3.8

Il est convenu entre les parties de définir une méthodologie de négociation permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties.

Un calendrier prévisionnel est établi annuellement pour toutes les instances CPPNI, CPNEFP, SPP, comme défini à l'article 3.3.

Toutes informations utiles au bon déroulement de la négociation doivent être fournies dans un délai de 15 jours avant les réunions, ou, si circonstances exceptionnelles, dans les meilleurs délais.

Chaque négociation est structurée selon 7 étapes :

- envoi des éléments d'information préalables ;
- réunion de présentation et de discussion de ces éléments ;
- envoi des propositions du collège employeur et/ou salariés, et des éventuelles informations complémentaires ;
- réunion de négociations ;
- envoi d'un projet de protocole d'accord ;
- réunion de négociations et de finalisation ;
- signature de l'accord du procès-verbal de désaccord.

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit dorénavant contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu.

L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Durée de vie des accords

Chaque accord doit préciser la durée pour laquelle il est conclu.

La loi précise également que lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire des effets. Il n'y a donc pas de délai de survie pendant 1 an des dispositions pour les accords à durée déterminée.

Modalités de suivi des accords

Chaque accord devra définir les conditions de son suivi et de son application dans le temps, ainsi que contenir des clauses de rendez-vous.

Un comité de suivi pourra par exemple être institué.

Organisation des réunions

Le secrétariat convoque les membres de la commission dans les meilleurs délais et au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le président ouvre la séance et demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier nécessitant information(s) et échange(s).

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

L'adoption des décisions se fait selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Lorsque tous les dossiers et les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Un compte rendu récapitulatif des différents points abordés en cours de séance est établi par le secrétariat pour toute CPPNI.

ART.

3.9

Les accords d'entreprise – conclus depuis le 10 août 2016 – doivent être transmis pour information à la CPPNI (tout en étant entendu que cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur).

Les accords d'entreprise à transmettre sont ceux relatifs aux thèmes suivants :

- la durée du travail ;
- le travail à temps partiel ;
- le repos et les jours fériés ;
- aux congés et au compte épargne-temps ;
- à la qualité de vie au travail ;
- et à l'égalité professionnelle.

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant la transmission. Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- raison sociale de l'entreprise ;
- adresse précise de l'entreprise ;
- code APE de l'entreprise ;
- activité principale de l'entreprise ;
- effectif de l'entreprise ;
- preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- l'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel.

Ces informations et les accords d'entreprise sont envoyés au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefcca.com.

Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours. Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier. Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission.

ART.

4

ART.

4.1

Comme énoncé aux points b et c de l'[avenant n° 10](#) à la convention collective nationale, la CPNEFP possède des attributions en matière d'emploi (permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession, étudier la situation de l'emploi et son évolution, etc.) et en matière de formation professionnelle (étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation et au développement des moyens en matière de formation, etc.).

En outre, la CPNEFP mandate la section paritaire professionnelle (SPP) pour plusieurs missions définies dans le cadre du protocole de gestion de la section paritaire professionnelle conclu avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), et notamment :

- la mise en œuvre de la politique de branche en faveur des entreprises de moins de 10 salariés ;
- le pilotage et le suivi des fonds de la formation professionnelle (plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et fonds de la professionnalisation) ;
- la définition des critères de prise en charge des actions de formation en fonction des priorités définies par la branche.

L'ensemble de ces missions est confié à la SPP qui agit sous contrôle de la CPNEFP.

ART.

4.2

La commission est constituée par un nombre égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les signataires de la convention.

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant pour siéger à la commission, soit deux représentants par organisation syndicale. Le collège employeur sera composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Pour rappel, la CPNEFP pourra se faire assister d'experts pour tous les aspects de sa mission et le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative. Les membres absents lors de la réunion de la commission ont la possibilité de désigner la personne, qui votera à sa place. Cette procuration doit faire l'objet d'un écrit qui devra être présenté sur toute demande.

La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par le collège salarial et le collège patronal. Chaque collège désigne en son sein son représentant.

Le secrétariat de la commission est assuré par celui de la CPPNI.

ART.
4.3

Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an en application du point a de l'[avenant n° 10](#).

Des réunions extraordinaires pourront avoir lieu.

Dans la mesure du possible, les CPNEFP se dérouleront en amont ou à la suite des CPPNI pour limiter les trajets des membres participant à ces deux instances et une seule convocation avec ordre du jour sera envoyée pour ces deux commissions, à l'ensemble des membres (titulaires et suppléants).

Les frais de participation à la CPNEFP pour les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives ainsi que les frais de déplacement sont pris en charge conformément aux dispositions de l'[article 1.6 de la convention collective](#).

Délibération de la CPNEFP

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des votants, dans le respect des règles du paritarisme (le collège employeur et le collège salarié ont strictement le même nombre de voix). Un vote à bulletin secret sera organisé sur demande d'un des membres. Chaque membre de la commission a voix délibérative. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un.

En cas d'égalité de voix lors du vote, il sera procédé à un second vote. Si l'égalité de voix persiste à l'issue du second vote, la commission n'est pas en mesure de délibérer. Dans ce cas, il sera constaté dans le procès-verbal de réunion qu'aucune position majoritaire n'a pu être dégagée.

Lorsqu'un procès-verbal de la CPNEFP est établi afin de faire appliquer une décision de la CPNEFP il est cosigné par le président et le vice-président puis adressé par le secrétariat à l'ensemble des membres de la CPNEFP.

ART.
4.4

Il est rappelé que la CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

Si la CPNEFP a la capacité d'acter ses décisions dans des délibérations, la CPPNI demeure seule compétente pour négocier et signer les accords de branche ou avenants à la convention collective nationale, y compris ceux relevant des domaines de l'emploi ou de la formation professionnelle.

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

Les dispositions du présent accord sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifiques et connexes ([idcc 1412](#)).

ART.
7

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

ART.
8

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er septembre 2017.

ART.

Dans le cadre et conformément à la [loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016](#), les partenaires sociaux souhaitent structurer et formaliser le dialogue social de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

Avenant : Avenant n° 65 du 12 décembre 2018 relatif à la période de prise des congés spéciaux de courte durée

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article IV-6 est désormais rédigé comme suit :

(annule et remplace les anciennes dispositions du précédent article IV-6 de la convention collective nationale)

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

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement spécial	Durée du congé
Mariage du salarié	5 jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur 5 jours. Cette durée sera portée à 5 jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur 5 jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accolée à ladite période de congé de l'intéressé.
Pacs d'un(e) salarié(e)	4 jours ouvrables.
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable.
Décès du conjoint	4 jours ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables.
Décès d'un descendant (*) (autre que l'enfant) ou d'un ascendant (*), ainsi que des beaux-parents	3 jours ouvrables.
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables.
Congé pour la naissance d'un enfant	3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. Ce congé peut être fractionné.
Congé pour l'adoption d'un enfant	3 jours ouvrables pour l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

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

(*) Ascendant : personne dont on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc.

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

(1) Article étendu sous réserve de prévoir le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacte civil de solidarité et sous réserve de prévoir des jours de congés en cas de décès du concubin et du partenaire pacsé conformément aux articles L. 3142-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

3

Il entrera en vigueur le 12 décembre 2018.

ART.

4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

ART.

Le présent avenant a pour objet de préciser les règles qui s'appliquent quant à la période de prise des congés spéciaux de courte durée, en cas d'événement spécifique.

Avenant : Avenant n° 8 du 28 novembre 2024 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

Vu la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412), notamment les articles 6.2 « Maintien de salaire » et l'article 6.3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord collectif national étendu relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dans la branche professionnelle du 27 mars 2006 ;

Vu l'accord collectif du 24 septembre 2024 relatif aux catégories objectives de salariés pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire dans la branche professionnelle (en cours d'agrément par la commission paritaire de l'APEC),

ART.

1er

1° Au point 2 « Salaire de référence des prestations », le 7e alinéa est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

« Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco. »

2° Au point 3 « Revalorisation des prestations », le 1er alinéa est modifié et remplacé par les alinéas suivants :

« Les prestations périodiques d'incapacité et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.

La revalorisation sera comprise entre 0 et l'évolution de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco, en fonction des marges disponibles sur le régime. »

3° Au point 3 « Revalorisation des prestations », le 2d alinéa devient le 3e alinéa.

ART.

2

1° Le 1er alinéa est modifié et remplacé par les alinéas suivants :

« Les prestations périodiques d'incapacité et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.

La revalorisation sera comprise entre 0 et l'évolution de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco, en fonction des marges disponibles sur le régime. »

2° Le 2d alinéa devient le 3e alinéa.

3° À l'avant-dernier alinéa, les mots « En cas de changement d'organisme désigné dans le présent accord, » sont remplacés par les mots « En cas de changement d'organisme assureur, ».

ART.
3

Les dispositions de l'article 7 susvisé sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 " Garanties complémentaires pour les cadres relevant d'une part, des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'article 1.3 de l'accord collectif national de la branche du 24 septembre 2024 dûment agréé par la commission paritaire de l'APEC ".

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les entreprises ont l'obligation de souscrire un contrat complémentaire, notamment pour satisfaire à l'obligation d'assurance découlant de l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (affectation par priorité de la cotisation 1,50 % sur TA – charge employeur exclusive – à la couverture d'avantages en cas de décès) ou à toute autre garantie (rente éducation, rente conjoint, frais de santé ...).

Les employeurs qui, lors du décès d'un salarié, ne justifient pas avoir souscrit un contrat complémentaire comportant le versement de la cotisation susvisée, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat complémentaire assurant la couverture des charges patronales et/ ou de salaires afférents aux prestations résultant de la garantie conventionnelle " maintien du salaire " définie à l'article 6.2 " Maintien de salaire " de la CCN susvisée, dès le premier jour d'arrêt de travail. »

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

ART.
4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

ART.
5

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'[article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale](#), les stipulations de l'article 3 du présent accord ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément de l'accord collectif du 24 septembre 2024 susvisé, par la commission paritaire dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

En application des dispositions de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

ART.
6

La branche professionnelle structurant les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente CCN IDCC 1412 étant composée à 97,5 % d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) ne se justifie pas.

ART.
7

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

ART.

Soucieux d'assurer la pérennisation de la revalorisation des prestations définies par le régime de prévoyance susvisé ;

Considérant l'évolution des catégories objectives de salariés dans les régimes de prévoyance complémentaires,

Les partenaires sociaux ont décidé d'encadrer le niveau des dites revalorisations d'une part, et de prendre en compte des dispositions de l'accord collectif conclu le 24 septembre 2024 reconnaissant le statut de cadre à certaines catégories de salariés de la branche pour le bénéfice de certaines dispositions du régime de prévoyance, d'autre part.

Avenant salaires : Avenant n° 69 du 18 janvier 2022 relatif à la fixation des salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément aux dispositions de l'article III-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

ART. 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

ART. 3

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

ART. 4

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

Grille des salaires minima conventionnels au 1er février 2022

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 652,28 €		
I	B	181	1 659,93 €		
I	C	186	1 667,59 €		
II	A	195	1 675,25 €		
II	B	205	1 682,91 €		
II	C	210	1 690,57 €		
III	A	225	1 698,24 €		
III	B	235	1 730,41 €		
III	C	245	1 804,70 €		
IV	A	260	1 913,74 €		
IV	B	280	2 059,95 €		
IV	C	300	2 207,33 €		
V	A	320	2 340,35 €		
V	B	340	2 485,36 €		
V	C	365	2 668,70 €		
VI (1)	A	370	2 334,13 €	28 009,55 €	32 210,98 €
VI (1)	B	375	2 500,36 €	30 004,29 €	34 504,94 €
VI (1)	C	380	2 679,53 €	32 154,33 €	36 977,47 €
VI	A	390	2 854,78 €	34 257,31 €	39 395,91 €
VI	B	430	3 182,89 €	38 194,70 €	43 923,90 €
VI	C	460	3 525,95 €	42 311,35 €	48 658,06 €
VII	A	500	3 925,59 €	47 107,09 €	54 173,15 €
VII	B	600	4 459,60 €	53 515,19 €	61 542,48 €
VII	C	700	5 287,16 €	63 445,90 €	72 962,78 €

(1) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X.2 de la convention collective nationale).

Avenant salaires : Avenant n° 72 du 25 janvier 2024 relatif à la fixation des salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

ART.
2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

ART.
3

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

ART.
4

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

Annexe
Grille des salaires minima conventionnels au 1er février 2024

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 821,00		
	B	181	1 829,84		
	C	186	1 838,28		
II	A	195	1 846,72		
	B	205	1 855,16		
	C	210	1 863,61		
III	A	225	1 872,06		
	B	235	1 907,52		
	C	245	1 989,42		
IV	A	260	2 084,81		
	B	280	2 244,08		
	C	300	2 404,63		
V	A	320	2 549,55		
	B	340	2 707,52		
	C	365	2 907,25		
VI [1]	A	370	2 542,77	30 507,27	35 083,36
	B	375	2 723,86	32 686,99	37 590,04
	C	380	2 919,04	35 029,26	40 283,64
VI	A	390	3 109,95	37 320,27	42 918,31
	B	430	3 467,40	41 609,70	47 851,15
	C	460	3 841,12	46 094,42	53 008,59
VII	A	500	4 276,49	51 318,95	59 016,80
	B	600	4 858,23	58 300,01	67 045,02
	C	700	5 759,76	69 118,62	79 486,41

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10-2 de la convention collective nationale).

Avenant salaires : Avenant n° 75 du 16 janvier 2025 relatif à la fixation des salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

ART.
2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

ART.
3

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

ART.
4

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

Grille des salaires minima conventionnels au 1er février 2025

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 850,00		
	B	181	1 858,98		
	C	186	1 867,56		
II	A	195	1 876,13		
	B	205	1 884,71		
	C	210	1 893,29		
III	A	225	1 901,87		
	B	235	1 937,90		
	C	245	2 021,10		
IV	A	260	2 118,01		
	B	280	2 279,82		
	C	300	2 442,93		
V	A	320	2 590,15		
	B	340	2 750,64		
	C	365	2 953,55		
VI [1]		370	2 583,26	30 993,11	35 447,42
		375	2 767,23	33 207,54	37 980,11
		380	2 965,53	35 587,11	40 701,66
VI	A	390	3 159,48	37 914,61	43 363,67
	B	430	3 522,62	42 272,35	48 347,69
	C	460	3 902,29	46 828,49	53 558,65
VII	A	500	4 344,59	52 136,22	59 629,21
	B	600	4 935,60	59 228,46	67 740,73
	C	700	5 851,48	70 219,35	80 311,23

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés « jeunes diplômés » tels que définit à l'article 10-2 de la convention collective nationale.

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).