Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1256

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

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

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635671

URL OFFICIELLE

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

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 01:36

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 6
Article 7
Article 8
Article 1
Article 1
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 23
Article 24
Article 25

Article 26

Avenant salaires en vigueur

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

Avenant : Annexe I relative à la classification de la convention collective nationale du 3 mai 1983

Article

Avenant : Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

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

Avenant : Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle

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

Article 14
Article 15
Article
Avenant : Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 7
Article 8
Article 12
Article 13
Article 14
Article 4
Article 1er
Article 16
Article 17
Article 18
Article 15
Avenant : Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article
Avenant : Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article
Avenant : Accord du 20 décembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 12.1
Article 12.2
Article 12.3
Article 12.4
Article 12.5
Article
Avenant : Accord du 21 mars 2021 relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel
Article 4.1

Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 1.1
Article 1.2
Article
Article
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Avenant : Accord du 1er décembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Article 2.6
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article
Article
Avenant : Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective
Article
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 7
Article 3
Article 6
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la révision de la convention collective

Article 1er
Article 3
Article 2
Article

Avenant : Avenant n° 2 du 20 décembre 2024 relatif à la prolongation de l'accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention co

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

Avenant salaires : Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

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

Avenant salaires : Accord du 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

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

Avenant salaires : Accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er septembre 2017

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

Avenant salaires : Accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2018

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

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

Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant salaires : Accord du 5 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant salaires : Accord du 21 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 9

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

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

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

- les nom, prénoms et domicile de l'intéressé ;

- la date d'entrée en fonctions ;

- la nature du contrat de travail ;

- la durée et les conditions de la période d'essai ;

- la fonction qu'il aura à exercer ;

- le coefficient hiérarchique et la position de l'emploi ;

- les appointements minima afférents à ce coefficient ;

- le montant des appointements réels pour l'horaire légal avec indication du temps de travail hebdomadaire de référence servant de base au calcul du forfait mensuel ;

- l'horaire en vigueur dans l'entreprise ;

- le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique ou la fonction sera exercée, ainsi que les missions et déplacements éventuels ;

- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

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

ART. 10

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

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

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

ART. 11

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

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

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

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

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

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

- du 1er au 15e jour : 1 jour ;

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

1 semaine ;

- au-delà du 31e jour : 1 mois.

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

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

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

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

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

ART. 12

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

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

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

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

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

ART. 13

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

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

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

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

ART. 14

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

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

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

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

ART. 15

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

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

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

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

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

ART. 16

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

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

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

ART. 17

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

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

- si le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1. Cependant au cas ou le préavis n'est pas effectué ou est supprimé en cas de faute grave, le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1 dans la limite de 3 mois ;

- si le contrat de travail est rompu à l'initiative du cadre, le logement de fonction sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu, ce délai ne pouvant dépasser 3 mois.

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

ART. 18

18.1. En cas de licenciement :

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

- jusqu'à 6 mois : 1 mois ;

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

- au-delà de 12 mois et jusqu'à 10 ans : 3 mois ;

- au-delà de 10 ans si l'intéressé a moins de 50 ans au jour de cessation effective de ses fonctions : 4 mois ;

- au-delà de 10 ans si l'intéressé a plus de 50 ans au jour de la cessation effective de ses fonctions : 6 mois.

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

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

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

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

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

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

18.2. En cas de démission.

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

- jusqu'à 6 mois : 1 mois ;

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

- au-delà de 12 mois : 3 mois.

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

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

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

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

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

ART. 19

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

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

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

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

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

ART. 20

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

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 30 % de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise ;

- pour la période de 5 à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 50 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de 5 à 10 ans ;

- pour la période de 10 à 15 années d'ancienneté dans l'entreprise : 70 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de 10 à 15 ans ;

- au-delà de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise : 100 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche supérieure à 15 ans.

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

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

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

- 2 mois si le cadre est âgé de 46 à 50 ans révolus ;

- 3 mois si le cadre est âgé de 50 à 56 ans révolus ;

- 1 mois si le cadre est âgé de 56 à 59 ans révolus.

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

ART. 21

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

ART. 22

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22.3. c) L'indemnité de départ ou de mise à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, tel qu'il découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 si le cadre remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de 65 ans, soit, dans le cas contraire, des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, sous réserve qu'il ait 2 ans d'ancienneté.

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

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

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

ART. 6

6.1. Principes généraux :

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

-à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

-à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques. des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux ;

-à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

6.2. Droit syndical dans les entreprises :

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

Cette reconnaissance s'applique :

-à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;

-à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

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

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

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

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

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

6.3. Les délégués syndicaux :

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

-de 50 à 1 000 salariés : 1 délégué ;

-de 1 001 à 3 000 salariés : 2 délégués ;

-de 3 001 à 6 000 salariés : 3 délégués ;

-au-delà de 6 000 salariés : 4 délégués.

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

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

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

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

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

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

d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Absences non rémunérées :

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

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

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

ART. 7

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

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

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

-le nombre de sièges à pourvoir ;

-la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;

-les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;

-les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;

-l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

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

ART. 8

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

ART. 1

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

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

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

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

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

NOTA
(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART. 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA
(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART. 1

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

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

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

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

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

- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel,

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

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

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

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

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

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

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

> **NOTA**
> (1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART. 2

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

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

ART. 3

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

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

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

ART. 4

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

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

ART. 39

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

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

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

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

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

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

ART. 40

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

ART. 41

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

ART. 42

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

ART. 43

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

ART. 44

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

ART. 27

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

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

27.2.1. Maladie et accident non professionnels.

Ancienneté de 1 à 5 ans :

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

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

Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans :

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

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

Chacune de ces 2 périodes ne pourra dépasser 6 mois.

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

27.2.2. Accidents du travail et maladies professionnelles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 28

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

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

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

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

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

ART. 29

29.1. Service national.

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

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

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

29.2. Autres obligations.

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

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

ART. 30

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

-se marier : 6 jours ;

-assister au mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;

-assister au mariage d'un petit-enfant : 1 jour ;

-subir les tests prémilitaires : le temps nécessaire ;

-assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant : 3 jours ;

-assister aux obsèques de son père, de sa mère, d'un de ses beaux-parents : 3 jours ;

-assister aux obsèques de son frère ou de sa soeur : 1 jour ;

-assister aux obsèques d'un grand-parent ou d'un petit enfant : 1 jour ;

-assister aux obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-soeur 1 jour.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 31

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

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

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

31.3. Congés supplémentaires pour ancienneté.

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

-après 5 ans d'ancienneté : 1 jours ouvrables ;

-après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;

-après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.

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

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

31.5. Rappel pendant congé.

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

ART. 32

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

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

ART. 33

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

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

ART. 34

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

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

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

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

ART. 35

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

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

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

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

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

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

ART. 36

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

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

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

ART. 37

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

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

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

ART. 38

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

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

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

ART. 23

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.6. Valeur du point (voir salaires).

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

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

ART. 24

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit indiquer :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse.

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE).

3° Le nom, l'emploi, la position, le coefficient.

4° Le montant du salaire minimum garanti (art. 23.1).

5° Le montant de la rémunération brute.

6° La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses déductions ou avantages particuliers affectant cette rémunération brute.

7° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié et, s'il y a lieu, les retenues pour acomptes versés.

8° La date de paiement de la rémunération.

9° Les dates du congé et l'indemnité correspondante, conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

ART. 25

25.1. Déplacements en France métropolitaine.

25.1.1. Dispositions générales.

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

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

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

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

25.1.2. Déplacements de courte durée.

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

25.1.3. Déplacements de longue durée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.2. Déplacements à l'étranger.

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

ART. 26

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

- soit des véhicules personnels ;

- soit des voitures de fonction ;

- soit des voitures de service.

26.1. Véhicules personnels.

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

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

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

26.2. Voitures de fonction.

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

26.3. Voitures de service.

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

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

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

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

ART. 4

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

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

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

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

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

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

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

ART. 5

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

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

ART. 6

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

ART. 7

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

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

ART. 9

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

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

SECTION 3

Avenant : Annexe I relative à la classification de la convention collective nationale du 3 mai 1983

Source officielle Légifrance

ART.

CLASSIFICATION

POSITION " I "

Cette position concerne les jeunes cadres, débutant dans la profession et diplômés par des organismes de formation de cadres reconnus par la profession.

Elle comporte les échelons suivants :

Echelon I A

Coefficient hiérarchique minima : 63

Pendant une durée maximale de 2 ans.

Echelon I B

Coefficient hiérarchique minima : 68

Pendant une nouvelle durée maximale de 2 ans.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

POSITION " II "

Cette position concerne les cadres exerçant leur activité dans un domaine limité de l'entreprise et sous le contrôle et l'autorité directe d'un cadre de position supérieure. Ils peuvent exercer une commandement direct sur des cadres débutants et des agents de maîtrise.

Les cadres de la position " II " doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues et peuvent provenir :

-de la position " I " ;

-du recrutement direct ;

-des ETAM

Cette position comporte les échelons suivants :

Echelon II A

Coefficient hiérarchique minimal : 75

Pendant une durée maximale de 4 ans.

Echelon II B

Coefficient hiérarchique minimal : 80

Cet échelon est attribué :

-soit aux cadres ayant effectué 4 ans dans l'échelon II A ;

-soit aux cadres de l'échelon II A, objets d'une promotion avant le délai de 4 ans ;

-soit aux cadres objets d'un recrutement direct.

Echelon II C

Coefficient hiérarchique minimal : 90

Cet échelon est attribué :

-soit aux cadres des échelons II A et II B, objets d'une promotion ;

-soit aux cadres objets d'un recrutement direct.

Toutefois, les coefficients B et C seront majorés de 4 points tous les 5 ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de 12 points.

POSITION " III "

Cette position concerne les cadres qui exercent des fonctions comportant de larges initiatives et responsabilités dans diverses disciplines de l'entreprise.

Ils peuvent exercer un commandement sur les cadres d'échelons et de positions inférieurs.

Les cadres de la position " III " peuvent provenir :

-des positions " I " et " II " ;

-du recrutement direct.

Cette position comporte trois échelons (III.-A, III.-B et III.-C) dont l'attribution est fonction :

-de la valeur personnelle du cadre intéressé ;

-de son activité ;

-de la dimension de l'entreprise ;

-des résultats obtenus.

Le passage d'un échelon à un autre est réservé aux promotions.

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

Echelon III A

Coefficient hiérarchique minimal : 95

Echelon III B

Coefficient hiérarchique minimal : 105

Echelon III C

Coefficient hiérarchique minimal : 115

Toutefois, ces coefficients seront majorés de 5 points tous les 5 ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période dans la limite de 15 points.

POSITION " IV "

Cette position concerne les cadres qui exercent un commandement sur des cadres qui leur sont subordonnés et dont ils animent, organisent et contrôlent le travail ou qui occupent une fonction de haute qualification sans commandement et dont les fonctions impliquent en permanence de très sérieuses intiatives et responsabilités.

Les cadres de la position " IV " peuvent provenir :

-des positions " I ", " II ", " III " ;

-du recrutement direct.

La position " IV " comporte 3 échelons dont l'attribution a lieu par promotions individuelles.

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

Echelon IV A

Coefficient hiérarchique minimal : 120

Echelon IV B

Coefficient hiérarchique minimal : 130

Echelon IV C

Coefficient hiérarchique minimal : 160

POSITION " V "

Cette position concerne les cadres de positions supérieures à celles de " I " à " IV " définies ci-dessus.

Echelon V

Coefficient hiérarchique minimal : 180

SECTION 4

Avenant : Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 17

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 9

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

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

ART. 8

Le sous-article 26-2 de l'article 26 " Prime d'ancienneté " de la convention collective OETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

ANCIENNETE ACQUISE	TAUX (en %)
3 ans	1,5
5 ans	2,5
7 ans	3,5
10 ans	5

26-2 : Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 36-2 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté ... 1 jour ouvrable ;

- après 10 ans d'ancienneté ... 2 jours ouvrables ;

- après 20 ans d'ancienneté ... 3 jours ouvrables.

Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 31-3 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté ... 1 jour ouvrable ;

- après 10 ans d'ancienneté ... 2 jours ouvrables ;

- après 20 ans d'ancienneté ... 3 jours ouvrables.

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

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

ART. 18

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux 2 dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

ART.

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

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

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

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

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

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures ;

- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse ;

- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne-temps...).

Les contreparties permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;

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

- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes ;

- le temps partiel ;

- le compte épargne-temps ;

- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail ;

- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement ;

- la cessation anticipée d'activité.

ART. 11

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

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

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

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

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le rapport des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;

- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;

- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;

- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;

- Par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

- par la conversion en temps des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

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

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

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

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

- les congés parentaux ;

- les congés de fin de carrière ;

- les congés pour création d'entreprise ;

- les congés sabbatiques ;

- les congés pour convenance personnelle.

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

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

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

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

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

NOTA : Arrêté du 21 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, cinquième alinéa, du code du travail.

ART. 10

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

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

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques ;

- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;

- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel :

- l'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée ;

- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

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

- dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper ;

- pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié ;

- la journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut être supérieure à deux heures ;

- des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat ;

- la rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

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

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

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

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

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

ART. 2

La durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail est ramenée à 35 heures. La durée réelle du travail est du ressort de chaque entreprise.

ART. 13

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

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines sont dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet, particularité ayant fait l'objet de l'accord du 4 novembre 1985. Elles ne sont donc pas dans les mêmes termes d'équilibre économique que celui décrit dans le préambule supra. Cette activité donnera lieu à une analyse distincte et à la négociation d'accords spécifiques ultérieurs de branche et d'entreprise.

Les entreprises concernées par les conventions collectives étendues de la FG3 E devront, pour celles entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

ART. 12

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

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

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

Il est donc préconisé une recherche de contreparties en termes de temps libre ou préservé défini en journées mais aussi de développement de leur carrière et de leur formation, ou d'épargne, épargne-temps, épargne longue en vue de la retraite, en tenant compte des dispositions déjà prévues par l'article 31-4 de la convention collective.

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

- semaine de 4 jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de 4 jours pour certaines catégories de cadres ;

- alternance de semaines de 4 jours et 5 jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela entraîne de dépassement d'horaires ;

- il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contrepartie, il est prévu pour les cadres :

- la possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...), dans le respect des dispositions légales, après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- la possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations.

ART. 4

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

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

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

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

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

ART. 15

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

ART. 3

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

ART. 14

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

- répondre aux souhaits de certains salariés de cesser leur activité sans rupture brutale ;

- procéder dans le même temps à des embauches ;

- transférer le savoir-faire professionnel.

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

ART. 6

L'article 43-3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord :

b) Décompte :

- l'unité de base (ub) équivaut à 1 heure ;

- du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base ;

- chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base.

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

- SIUD : coefficient 1,1 ;

- SIUP : coefficient 0,5 ;

- STT : coefficient 1 ;

- STG : coefficient 1 + 0,20 (forfait d'intervention).

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

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

- les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins 12 mois ;

- les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

ART. 5

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

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

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

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

Le présent accord institue la possibilité de moduler le temps de travail en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail par accord d'entreprise et après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

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

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

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

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

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

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de 2 semaines.

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

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

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

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

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

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

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

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

-ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours ;

-ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise ;

-ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

ART. 16

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

ART. 7

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

SECTION 5

Avenant : Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

La qualification professionnelle peut s'obtenir :
— par des actions de formation ;
— par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

ART. 4

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

ART. 5

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP.
Elle fixe les conditions de mise en oeuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.
Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en oeuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux.
Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP.
Les décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

ART. 6

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité « équipements thermiques » (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.
Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :
— établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie « activités » dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective O/ETAM des équipements thermiques et, pour la partie « compétences », sur le répertoire des critères classants de ce même avenant ;
— élabore le cahier des charges de ce CQP (définition de la qualification, pré-requis nécessaires, référentiel de formation et durée de celle-ci, pièces à fournir pour la délivrance) ;
— contrôle le suivi de la formation et son évaluation (programme pédagogique) et dépose la demande en vue de l'inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles.
Conformément au premier alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, en fonction des compétences définies au référentiel d'activité du CQP considéré, la CPNE détermine, par référence au répertoire des critères classants, le niveau (1 à 9) auquel les compétences requises pour l'attribution de ce CQP correspondent.

ART. 7

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la branche sont en droit de faire valider les acquis de leur expérience, complétés, le cas échéant, de parcours individualisés de formation, en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, délivré dans le cadre du présent accord et figurant sur la liste établie par la CPNE, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
Les modalités de mise en oeuvre de la VAE sont validées par la CPNE, sur proposition du groupe de travail constitué selon les modalités définies à l'article 5.

ART. 8

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant à la majorité et de 1 représentant de l'organisme de formation en charge du CQP considéré avec voix consultative, ainsi que, le cas échéant, du tuteur du candidat avec voix consultative, composé de la manière suivante :
— 2 personnes désignées par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;
— 2 personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;
— le président de la CPNE ou de son représentant sans voix délibérative.
Le jury doit recevoir le candidat et l'attribution du CQP s'accompagnera de la remise d'un document, attestant du succès du candidat. Le modèle type de ce document figure en annexe au présent accord.
La FG3E sera chargée de l'organisation des réunions du jury, lesquelles pourront au besoin être organisées en province, les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.
La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

ART. 9

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sera l'occasion de faire le point avec ce salarié sur ses attentes.
Tout titulaire d'un CQP se verra attribuer le niveau dans la classification des emplois auquel ce CQP correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en oeuvre.

ART. 10

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

ART. 11

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.
Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

ART. 12

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

ART. 13

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

ART. 14

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

ART. 15

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

ART.

Les signataires du présent accord :
— soulignent l'importance qu'ils attachent à la promotion de la formation professionnelle, considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés et rappellent à cet égard l'accord de branche du 25 novembre 2004 et son avenant du 21 septembre 2005 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche ;
— considèrent que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée ;
— estiment que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent les qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière ;
— soulignent également que la mise en place de certificats de qualification professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
— rappellent également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'éducation nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

SECTION 6

Avenant : Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART.

Champ d'application

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

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009, en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.
Ces réformes (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et, depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009) sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, autoformation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.
Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.
Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.
Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de :

– permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
– favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
– développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
– préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
– favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
– réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.
Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.
Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.
En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

ART. 1er

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.
La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.
Cette mission générale se décline en 3 fonctions principales :

– disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
– suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
– à la lumière de ces 2 premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

ART. 2

L'observatoire de métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.
En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.
Les résultats des travaux de l'observatoire seront transmis ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.
En vue d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

ART. 3

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

ART. 7

Entretien professionnel

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

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises, soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.
La branche adopte le modèle de passeport formation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

ART. 8

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

– favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
– portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;
– encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...
La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

ART. 12

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % sont alloués au financement :

-des contrats de professionnalisation ;

-des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,

-de la portabilité du DIF ;

c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;

d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;

e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. (1)

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

ART. 13

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des 2 sexes, sans discrimination.
Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.
A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

ART. 14

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

ART. 4

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

– apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
– entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.
Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.
Conformément à l'article 42 de la convention collective des OETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

ART. 1er

Il est préalablement rappelé que :
Les entreprises doivent effectuer avant le 1er mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

– un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus ;
– un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés,
à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L 6331-14 du code du travail).
Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail*).* Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.
Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

ART. 16

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

ART. 17

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.
Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 18

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

ART. 15

Le rôle de la CPNE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emploi », 2 « Formation », de l'accord de branche en date du 21 mai 1996.
Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

– la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
– elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
– elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
– elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre ;
– elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
– elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
– elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
– elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
– elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
– elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
– elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.
Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12), elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.
La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle.
A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.
La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.
Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.
Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et, plus généralement, sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

ART. 3

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.
A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise.
Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.
Afin de mettre en œuvre ces dispositions, la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.
Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des « correspondants régionaux formation » de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

ART. 4

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.
Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.
En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en feraient la demande. En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressé(e)s est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.
Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.
L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

ART. 5

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.
Outre ces dispositions, les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.
A cet égard, les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salarié(e)s, en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.
Au retour de congé, au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel seront, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.
Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation, il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.
En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

ART. 6

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

– les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective OETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 « Conciliation et arbitrage » des conventions précitées ;
– les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.
Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel OETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

ART. 7

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.
Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.
Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

ART. 8

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.
Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.
Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.
Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa, les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.
La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.
En outre, les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.
Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

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

(Arrêté du 20 février 2012, art. 1er)

ART. 9

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.
Aussi considèrent-t-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.
En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.
Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

ART. 10

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

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 12

Toute organisation syndicale non signataire représentative dans le champ d'application de l'accord de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.
Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 13

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

ART. 14

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

ART.

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

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

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

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART.

Au titre I[er] « Choix de l'OPCA », les deux paragraphes :
« Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.
Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de branche. »
sont supprimés.
Au titre II « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications », article 3 « Dispositions financières », le paragraphe :
« Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail. »
Au titre IV « Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie », article 11 « Droit individuel à la formation (DIF) », le paragraphe :
« Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. »
« Désaccord sur le choix de l'action de formation », le paragraphe :
« En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur et tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises. »
est complété comme suit : « ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation. »
Article 12 « Gestion des fonds », le paragraphe :
« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du troisième trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF-période de professionnalisation – contrat de professionnalisation – missions tutorales – observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF – période de professionnalisation – contrat de professionnalisation – missions tutorales – observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. »
Le paragraphe :
« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

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

– d'un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
– d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.
Cette composition figure en annexe.
Toutefois, les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.
Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, d'une part et par la FEDENE, d'autre part.
Si un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

ART. 4

Le secrétariat de la commission est situé au siège de la FEDENE et assuré par elle.
Les noms et coordonnées des membres de la commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

ART. 5

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

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

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

ART. 6

La saisine de la commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :
Une copie la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.
Une copie de l'avis de réception de la lettre d'information préalable.
Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail.
Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.
Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.
Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

ART. 7

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

ART. 8

Le représentant titulaire et le représentant suppléant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.
Ce temps de préparation et de transport ainsi que le temps passé à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à la FEDENE selon les taux et procédures en vigueur dans la branche. (1)
La FEDENE s'en fera rembourser par l'employeur qui aura saisi la commission.

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

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

ART. 9

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

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

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et la FEDENE dispose d'une voix. (1)
Les décisions sont prises à la majorité des voix des organisations présentes.

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

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

ART. 10

La décision prise par la commission est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la partie qui a saisi la commission et par lettre simple aux membres de la commission dans un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de la réunion.
Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

ART. 11

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

ART. 12

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

ART. 13

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

ART. 14

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

ART.

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives *au plan national* (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.
Fédération CFTC – CMTE chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.
Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, Case 413,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.
Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.
Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

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

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

ART.

Les signataires du présent accord :
Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des conventions collectives rappelées ci-dessus ainsi que de l'accord sur le dialogue social conclu le 18 mai 2006 ;
Réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise ;
Rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail ;
Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ;
Rappellent également que l'article L. 2232-21 du code du travail stipule notamment que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés ;
Constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.
En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les paragraphes des articles ci-dessous :

« Article 5
Dispositions financières relatives à l'apprentissage

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

Article 6
Contrat de professionnalisation

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

Article 9
Développement du tutorat

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

Article 10
Période de professionnalisation

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

Article 11
Droit individuel à la formation (DIF)

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF. »
Et l'article 12 relatif à la gestion des fonds sont remplacés par le nouvel article 12 ci-dessous :

« Article 12
Gestion des fonds

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.
Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :
a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;
b) 50 % sont alloués au financement :
– des contrats de professionnalisation ;
– des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,
– de la portabilité du DIF ;
c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;
d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;
e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.
La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.
Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de leur accord de branche du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de son avenant du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils entendaient donner à la formation en alternance ont constaté, à cet égard, une évolution progressive des besoins de financement exprimés par les entreprises de la branche.
C'est pour répondre à cette évolution que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

SECTION 11

Avenant : Accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :
– négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du code du travail ;
– interprète les dispositions de la convention ou d'un accord collectif de branche lorsqu'elle est saisie ;
– assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
– établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
– indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail ;
– rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

ART. 2

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives dans la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

ART. 3

3.1. Composition (1)

La commission est composée de :
– 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
– 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 3.2.3 § 2).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Calendrier prévisionnel

En fin d'année, la commission définit paritairement :
– les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-19 du code du travail ;
– l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la commission se réunit au minimum 6 fois par an.

3.2.2. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

3.2.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

3.2.4. Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

3.2.5. Rapport annuel d'activité

Conformément à la loi, la commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la commission et les observations spécifiques des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPNI leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la branche.

3.2.6. Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

(1) L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

ART. 4

4.1 Composition

La commission est composée de :
– 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
– 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 4.2.1 § 3).
Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

4.2. Fonctionnement

4.2.1. Saisine

La commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

4.2.2. Délai de convocation

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

4.2.3. Relevé de décisions

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

4.2.4. Temps passé aux réunions et frais engagés (1)

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

(1) L'article 4.2.4 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

ART. 5

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 et à l'article 3.4. de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation relatifs respectivement à la conciliation, à l'arbitrage et à l'interprétation de la convention collective.

ART. 6

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

L'accord donnera lieu à un bilan tous les 2 ans.

ART. 9

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

ART. 10

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er avril 2018.

ART. 11

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART.

Annexe

Adresse du secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

FEDENE, 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation.

Mail : CPPNI@fedene.fr

ART.

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pour chacune des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

SECTION 12

Avenant : Accord du 20 décembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération avec les cadres. Le contrat de chantier ou d'opération est adapté à des projets conséquents, c'est-à-dire d'une certaine importance en termes de durée, de compétences, de références, et dans le cadre des grandes familles d'activités suivantes : fonctions support (communication, administratif, dossiers de certifications), travaux, développement de projets, informatique, qualité, sécurité, environnement (certifications).

1.1. Projets, chantiers et opérations concernés

– les projets informatiques, numériques, digitaux (gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO), informatique industrielle, système d'information ressources humaines (SIRH) et aux fonctions support associées ;
– les réponses à appel d'offres dans le cadre d'équipes de développement et aux fonctions support associées ;
– les travaux dans le cadre de contrats importants de types DSP (délégation de services publics) et aux fonctions support associées ;
– les opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de chaudière biomasse, géothermie, d'installations d'utilité industrielle, d'installations s'inscrivant dans des campagnes de produits spécifiques soutenues temporairement par les pouvoirs publics et aux fonctions support associées ;
– l'installation de chauffage avec travaux neufs ;
– la construction d'unité de valorisation énergétique des déchets (usine d'incinération, méthaniseur) ;
– la certification de systèmes de management : environnement, assurance qualité, énergie nécessitant notamment un renforcement de l'effectif existant.

ART. 2

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats d'opération en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise arrondi à l'unité supérieur.

ART. 3

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de cette opération.

La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

ART. 4

Le contrat de travail de chantier ou d'opération est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de chantier ou d'opération, outre la rémunération, comporte les mentions spécifiques suivantes :

1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;

2° La description et la localisation du chantier ou de l'opération objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou d'opération objet du contrat ;

4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 10 mois ;

5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ci-dessous ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord ;

7° À titre indicatif, l'échéance du chantier ou de l'opération pour donner de la visibilité au salarié ;

8° Les accords de l'entreprise s'appliquent au CDI de chantier ou d'opération dans les conditions fixées par ces accords.

ART. 5

La durée de la période d'essai du contrat du chantier ou d'opération correspond à celle prévue par les dispositions de la convention collective pour le contrat à durée indéterminée.

ART. 6

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable à son niveau de classification conventionnel majorée de 10 %.

ART. 7

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement de compétences de l'entreprise.

ART. 8

Conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture qui intervient en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L.1236-8 du code du travail (entretien préalable...)

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement dont l'assiette est calculée selon les règles de la convention collective.

L'indemnité spéciale de licenciement est calculée selon les règles de la convention collective et doit être au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

ART. 9

La rupture qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse.

La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

La rupture n'est pas soumise aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté, majorée de 10 % et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

ART. 10

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 du présent accord dans les conditions prévues par :
– les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
– les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

ART. 11

L'employeur informera :
– mensuellement le CSE des entrées et des sorties, ainsi que les transformations en CDI, de CDI de chantier ou d'opération ;
– et annuellement le CSE « central » s'il existe, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, à l'article L. 2312-17 du code du travail.

L'employeur inclura, dans les informations transmises, celles relatives au nombre de contrat de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise.

Le rapport annuel de branche comportera des informations sur les CDI de chantier ou d'opération (nombre, activités, projet (cf. 1.1), chantier ou opération concernée, durée minimale, entrées et sorties, niveau de classification des salariés, causes de rupture, transformations éventuelles).

ART. 12

ART. 12.1

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC *(1)* n° 1256).

Cet accord étant un dispositif nouveau, les parties conviennent qu'il est expérimental. Il est conclu pour une durée de 3 ans à partir de la date visée à l'article 12.3 du présent accord.

Les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Les parties prévoient d'organiser au terme de l'accord expérimental :
– un retour d'expérience ;
– et sur la base des besoins, de l'adapter, le cas échéant.

(1) IDCC : identifiant de la convention collective.

ART. 12.2

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

ART. 12.3

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 12.4

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 12.5

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

ART.

La branche des équipements thermiques se caractérise par une diversité d'activités.

Parmi celles-ci, des chantiers ou des opérations nécessitent de recourir à des compétences dédiées exclusivement à des projets bien spécifiques dont la durée n'est pas précisément déterminable à son origine.

Pour apporter une réponse adaptée à ces besoins et à leurs spécificités, la branche met en place le contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social.

Les parties constatent que ce contrat peut apporter une réponse à une problématique de compétitivité, aux besoins de souplesse et d'emploi au sein des entreprises de la branche tout en offrant des garanties détaillées ci-dessous.

Elles rappellent toutefois que le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée du chantier ou de l'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC *(1)* n° 1256).

(1) IDCC : identifiant de la convention collective.

SECTION 13

Avenant : Accord du 21 mars 2021 relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel

Source officielle Légifrance

ART. 4.1

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement concernera les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail contractuelle.

L'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à échanger sur les souhaits du salarié dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité dans l'emploi occupé ou un emploi équivalent en fonction des postes disponibles ou dans le cadre d'un projet professionnel.

L'anticipation étant un facteur clef de succès lors de cette étape, les parties conviennent que l'entretien devra être organisé 12 mois avant la fin de mandat – si le salarié a déjà exprimé un souhait particulier dans le cadre de son entretien annuel – ou 18 mois au moins avant la fin du mandat, dans l'autre cas, pour l'inciter à engager une réflexion personnelle sur ce sujet.

Cet entretien vise à accompagner les représentants du personnel, acteurs de leur projet professionnel.

ART. 3.1

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les 2 ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. À cette occasion, l'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF).

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

Il se déroule entre le salarié et son manager selon les règles de l'entreprise en la matière.

Lorsque les heures de délégations sont équivalentes à 100 % du temps de travail, l'entretien professionnel sera réalisé par un représentant de la direction des ressources humaines.

Les parties rappellent que cet entretien est à dissocier de l'entretien annuel d'évaluation.
Par ailleurs, tous les 2 ans, le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale ou de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice du mandat.

ART. 3.2

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération – au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail – et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur sur l'année à 25 % de la durée de travail contractuelle bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

La catégorie professionnelle s'entend comme celle des cadres.

ART. 3.3

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif, quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc.

ART. 2.1

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Les membres permanents de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) « Cadres » de la branche bénéficieront également de cet entretien.

Cet entretien, qui a pour objectif de définir l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité au titre du mandat, portera notamment sur :
– l'inventaire des heures liées au mandat (délégation, réunions, transports...) ;
– l'adaptation de la charge de travail et l'organisation à mettre en place ;
– l'engagement de non-discrimination (formation, rémunération...) ;
– les conditions de prises des heures (prévisionnel) ;
– le rappel des droits et obligations.

Cet entretien, au cours duquel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, devra être réalisé dans un délai maximum de 2 mois après son élection ou sa désignation.

Les parties signataires recommandent, lors des changements importants de responsabilité à l'occasion d'un nouveau mandat, la présence d'un représentant de la direction des ressources humaines et du manager au cours de cet entretien.

Elles recommandent également à la hiérarchie sollicitée pour un salarié détenteur de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées, d'organiser un temps d'échange avec celui-ci, pour prendre en compte les effets de la prise de mandat sur son activité professionnelle.

Les parties rappellent que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

ART. 2.2

Afin de fluidifier le dialogue social dans l'entreprise, partager l'intérêt et la valeur ajoutée de celui-ci, une information ou une formation des managers – qui disposent dans leurs équipes des représentants du personnel – devra être organisée par l'entreprise sous le format qu'elle décidera.

Elles porteront plus spécifiquement sur le fonctionnement du dialogue social, le rôle des différentes instances représentatives du personnel et leurs modalités de fonctionnement (nature des mandats, heures de délégation, temps de réunion, convocation, prévenance, déplacements, les traçabilités éventuelles mises en place dans l'entreprise [bon de délégation] et les moyens éventuels mis à disposition).

L'entreprise s'attachera, par ailleurs, à adresser à chaque manager – disposant dans son équipe d'un représentant du personnel – une information écrite reprenant la nature des mandats occupés par son collaborateur et le cas échéant, le temps (conventionnel ou légal) imparti pour la tenue de ce mandat.

ART. 2.3

Les parties rappellent que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique.

Tous les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient, par ailleurs, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'organisme choisi pour la formation doit être choisi dans la liste fixée par arrêté et tenir compte tant des caractéristiques de la branche que des entreprises.

ART. 1.1

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC *(1)* n° 1256).

(1) IDCC : identifiant de la convention collective.

ART. 1.2

Les dispositions du présent accord visent les salariés cadres, élus ou désignés, détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les membres permanents de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) cadres de la branche.

Les parties s'entendent pour préciser que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des cadres visés au paragraphe 1 de l'article 1.2 du présent accord, et ce, quelles que soient les modalités d'organisation de leur temps de travail.

En vue de prendre en compte la pluralité des mandats, leur durée et le nombre d'heures de délégation qui y sont attachés, les parties ont prévu des dispositions de nature différente au bénéfice des représentants du personnel.

ART.

Dans la continuité des dispositifs existant dans la convention collective et dans un contexte d'évolution de plus en plus rapide de l'environnement concurrentiel, de la technologie, des métiers, des besoins des clients, les parties signataires souhaitent marquer l'importance qu'elles attachent à la qualité du dialogue social, qu'elles souhaitent responsable et constructif pour accompagner au mieux la branche et les entreprises.

Les parties souhaitent aussi avec l'évolution récente de l'organisation des instances représentatives, de la durée des mandats qui y est attachée, faciliter l'engagement des salariés, par la prise en compte de leur parcours et reconnaitre ainsi leur contribution dans le dialogue social.

Face à cette évolution récente, les parties soulignent l'importance d'accroître des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

ART.

Annexe

Certificats de compétences professionnelles (CCP) proposés par le ministère du travail

– Encadrement et animation d'équipe ;
– Gestion et traitement de l'information ;
– Assistance dans la prise en charge d'un projet ;
– Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
– Prospection ;
– Négociation commerciale ;
– Suivi du dossier social entreprise.

ART. 6.1

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimiles des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Les parties se retrouveront pour dresser un bilan à l'expiration de ce dernier.

ART. 6.2

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

ART. 6.3

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2022.

ART. 6.4

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6.5

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

ART.

En vue d'accompagner au mieux les salariés détenteurs d'un mandat électif ou désignatif à l'issue de leur mandat, ceux-ci bénéficieront d'une formation de nature à faciliter, le cas échéant, une reprise d'activité totale ou partielle au sein de l'entreprise ou une réorientation professionnelle en adéquation avec les métiers de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité, les parties définiront les formations nécessaires sur lesquelles le salarié sera prioritaire ou les mesures d'accompagnements spécifiques adaptées à sa situation.

Elles veilleront également à prendre en compte le temps passé au titre du dialogue social par le salarié pour faciliter les aspects très opérationnels des formations métiers (tutorat, PST) et des outils et à prêter attention si besoin à l'intégration du salarié dans le collectif de travail.

Dans le cadre d'un projet professionnel, les salariés à l'issue de leur mandat pourront s'inscrire dans l'un des dispositifs ci-dessous.

Dans le cadre de ce projet professionnel, les parties entendent prendre en compte, par l'adoption de dispositions particulières, l'engagement important dans le dialogue social ceux dont le temps consacré à leur(s) mandat(s) (heures de délégation et temps passé en réunion avec l'employeur sur convocation) aura été supérieur à 70 % du temps de travail, qui auront exercé au moins 3 mandats et pour lesquels l'employabilité doit être préservée. (Ils sont appelés dans la suite de l'accord « acteurs majeurs »).

ART. 5.1

Ce bilan permet au salarié de définir avec l'aide d'un appui extérieur, ses capacités, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel.

Il est réalisé, à l'initiative du salarié au moyen du compte personnel de formation, par l'application mobile et hors du temps de travail.

Les responsables des ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, à titre de conseil.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), les parties conviennent que le coût du bilan de compétences sera financé par l'entreprise.

ART. 5.2

Dans le cadre de son projet professionnel finalisé, le salarié peut souhaiter s'engager dans un dispositif de VAE.

Cette démarche est plus particulièrement destinée au salarié qui a exercé des responsabilités dans le cadre du dialogue social, pendant une durée significative, et souhaite faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, titre professionnel, CQP enregistré au RNCP ou certificats de compétences professionnelles (CCP) (voir annexe).

Les responsables des ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, dont l'inscription s'opère via l'application mobile « mon compte formation ». Le coût de la vae est pris en charge en totalité par le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les entreprises faciliteront cette démarche par un accompagnement qui portera sur l'aide matérielle et logistique.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), si lors du parcours de VAE, la validation partielle du diplôme ou titre requiert une demande de formation complémentaire, l'entreprise mettra en place un co-financement de la formation et prendra en charge le cas échéant entre 25 % et 50 % du coût pédagogique ; si le CPF du salarié n'est pas suffisant.

ART. 5.3

Les parties rappellent que le conseiller en évolution professionnelle (Apec, Pôle emploi ou « transition pro ») peut aussi permettre au salarié de mieux concevoir son évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Si le salarié souhaite une reconversion professionnelle, il pourra recourir au CPF de transition et les parties rechercheront préalablement les possibilités de financement.

SECTION 14

Avenant : Accord du 1er décembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 2.1

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2.2

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC *(1)* n° 1256).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se retrouver une fois par an pour dresser un bilan du dispositif avec l'aide d'OPCO 2i.

(1) IDCC : identifiant de la convention collective.

ART. 2.3

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

ART. 2.4

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur.

ART. 2.5

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

ART. 2.6

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

ART. 1.1

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC *(1)* n° 1256).

(1) IDCC : identifiant de la convention collective.

ART. 1.2

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 1.3

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le présent accord concerne les salariés en contrat à durée indéterminée –, les salariés en activité partielle, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée – et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Dans tous les cas, les salariés ne devront pas disposer d'un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle inscrite au RNCP *(1)* correspondant au grade de licence.

(1) Registre national des certifications professionnelles.

ART. 1.4

Les partenaires sociaux s'accordent, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, pour porter la durée de l'action à vingt-quatre mois pour tous les salariés qui préparent les certifications suivantes qui par nature exigent une durée de formation plus longue : brevet de technicien supérieur (BTS), baccalauréat professionnel (Bac pro), et certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Les partenaires sociaux conviennent également, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, de porter cette durée de l'action à 36 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

ART. 1.5

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception du socle de connaissances et de compétences, lorsque le dispositif de la reconversion ou de promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent, toutefois, que la durée de la formation peut être supérieure à 25 %, notamment lorsque les actions de formation ont pour objet de préparer des formations diplômantes ou des certificats de qualifications professionnelles (CQP). Cette durée pourra être également supérieure à 25 % dès lors que les actions de formations sont réalisées par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

ART. 1.6 Sont éligibles à la « Pro-A », les certifications professionnelles suivantes :

BTS	Maintenance des systèmes :	RNCP35338
BTS	Option A – Systèmes de production	RNCP35338
BTS	Option B – Systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP35338
Mention complémentaire	Technicien des services de l'énergie	RNCP9154
BTS	Fluides-énergies-domotique :	RNCP20807
BTS	Option A – Génie climatique et fluidique	RNCP20807
BTS	Option B – Froid et conditionnement d'air	RNCP20807
BTS	Option C – Domotique et bâtiments communicants	RNCP20807
Licence professionnelle	Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	RNCP30121
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030
Titre professionnel	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	RNCP34888
Licence professionnelle	Gestion et maintenance des installations énergétiques (Marne-la-Vallée)	RNCP30073
	Technicien (ne) de maintenance en génie climatique (lycée Maximilien Perret – GRETA MTI)	RNCP28743
BTS	Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP35384
Mention complémentaire	Technicien en énergies renouvelables : option B énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Option A – Énergie électrique	RNCP15009
Mention complémentaire	Option B – Énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Maintenance en équipement thermique individuel (MC niveau V)	RNCP730
Licence professionnelle	Installations frigorifiques et de conditionnement d'air	RNCP30076
Titre professionnel	Technicien de centre de valorisation énergétique	RNCP35079
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre professionnel	Data Analyst	RNCP34964
Titre professionnel	Data Scientist	RNCP34545
Bachelor	BUT – Réseaux & télécommunications : internet des objets et mobilité	RNCP35457
Titre professionnel	Dessinateur concepteur BIM bâtiment et architecture	RNCP34544
Titre professionnel	Dessinateur projeteur BIM	RNCP31947
Master et *licence professionnelle*	*Bâtiment et construction option management et gestion des bâtis (Facilities Management)* (1)	*RNCP3477*
Titre professionnel	Manager immobilier	RNCP34918
BTS	Gestion de la PME	RNCP32360
BTS	Support à l'action managériale	RNCP34029
Titre professionnel	Assistant commercial	RNCP6568
CCP	*Traitement des appels d'offre* (1)	*RS3391*
Licence professionnelle	Activités juridiques marchés publics	RNCP30218
Licence pro	Chef de projet e-commerce	RNCP34179
Titre pro	Comptable	RNCP34191
Titre professionnel	Diplôme de comptabilité et de gestion	RNCP4875
Licence	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre professionnel	Comptable	RNCP35056
BTS	*Chargé de marketing digital* (1)	*RNCP21701*

Les partenaires sociaux précisent que les certificats de qualifications professionnelles « d'agent d'exploitation » et de « technicien d'exploitation » s'ajouteront automatiquement à cette liste dès lors qu'ils seront inscrits au RNCP.

(1) Les certifications professionnelles « Licence Professionnelle - Bâtiment et construction option management et gestion des bâtis (facilities management) RNCP 3477 », « Traitement des appels d'offre RS 3391 » et « Chargé de marketing digital 21701 » sont exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 1.7

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont en priorité les frais pédagogiques (liés aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, hors frais de certification) puis les frais annexes de transport et d'hébergement. La mise en œuvre du dispositif ne pourra entraîner aucune dépense à la charge du salarié.

Le temps de formation réalisé pendant le temps de travail donnera lieu au maintien de rémunération.

ART. 1.8

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées répondent aux problématiques de GPEC (notamment d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...) identifiées au travers :
– d'une démarche prospective réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche énergie-environnement en septembre 2016 (annexe 1) ;
– d'une étude prospective réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche énergie-environnement sur la transformation numérique des métiers/énergie-environnement de septembre 2019 dans le cadre de L'EDEC (annexe 2).

Elles visent également à répondre à la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) a fixé des objectifs ambitieux en termes :
– de hausse de la production d'énergie issue de sources renouvelables ;
– de baisse de la consommation d'énergie ;
– d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments ;
– de démocratisation de l'autoconsommation et de la production locale d'énergie.

En effet, si les entreprises de la branche bénéficient d'une dynamique de développement assuré de l'activité sur le long terme, elles doivent faire face à l'émergence d'une concurrence forte de nouveaux acteurs, d'une digitalisation de plus en plus poussée des équipements, ainsi que de fortes pressions de la part des clients.

Par ailleurs, la généralisation de nouvelles technologies, de nouveaux usages et de nouvelles pratiques combinant plusieurs technologies entre elles se caractérise par l'apparition, non exhaustive :
– de nouvelles technologies : intelligence artificielle ;
– de nouveaux usages et outils : IOT (internet des objets), réalité virtuelle, productivité numérique ;
– de nouvelles pratiques : design d'expériences, méthodes Agiles, cyber-sécurité ;
– de prospective : Blockchain.

Enfin, les certifications choisies permettent également de répondre aux métiers en tension, aux difficultés de recrutement (annexe 3).

Les enjeux économiques, réglementaires et technologiques dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Cet accord doit permettre d'encourager la mobilité interne choisie par la formation pour les métiers concernés.

L'ensemble de ces éléments d'analyse exposés ci-dessous de manière détaillée permettent de justifier le choix des certifications retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité des entreprises et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'étude prospective réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications fait apparaître que les entreprises de la branche doivent relever 3 défis majeurs qui impactent les métiers :

Défi 1 : accroître le niveau de performance des entreprises pour qu'elles restent compétitives.
Défi 2 : développer le sens du service pour répondre aux attentes des clients.
Défi 3 : suivre l'évolution technologique des équipements et les règlementations pour rester les acteurs incontournables de la performance énergétique.

Pour s'adapter aux évolutions de leur environnement et relever ces défis :

Les entreprises de la branche doivent élargir leur offre de services

Les entreprises élargissent leur offre pour se positionner sur les activités du multiservice/multi technique afin de ne pas perdre de marchés au profit de concurrents externes.

Les entreprises – notamment les plus grandes – se positionnent sur les sujets à fort enjeu pour l'avenir de la branche, afin de remonter dans la chaîne de valeur et limiter le risque d'intermédiation sur leur marché : développement du BIM.

Le recours à l'instrumentation des équipements permet d'offrir un complément aux prestations des entreprises pour s'affranchir de l'espace et du temps.

Les entreprises de la branche doivent renforcer la culture du service pour répondre aux exigences des clients

Les entreprises ont fait de lourds efforts pour soigner la relation au client.

La notion de client évolue et dévient pluriel (payeur, direction des achats, direction fonctionnelle...).

Le rôle du technicien d'élargi dans la relation client, avec le soutien de sa hiérarchie.

• L'adaptation de l'offre des entreprises a des impacts sur les organisations interne et l'organisation du travail, celle-ci-se traduit par :
– une optimisation importante des interventions techniques pour éviter les visites inutiles ;
– une réduction du nombre de strates de management dans les équipes opérationnelles ;
– une externalisation de certaines activités telles que les travaux ou certaines tâches de maintenance lourdes ;
– un nécessaire développement du travail en réseau/communautaire au sein des équipes techniques ;
– une plus grande proximité voire à des partenariats avec les constructeurs en raison de l'évolution technique et de la digitalisation des équipements ;
– l'apparition de plusieurs nouveaux métiers qui s'intègrent dans les entreprises de la branche énergie-environnement :
— facility manager ;

— métier de la donnée ;
— BIM Manager.

Les entreprises doivent également se « digitaliser »

Cette digitalisation passe par :
– le déploiement d'outils nouveaux, permettant d'optimiser le temps/les interventions des techniciens ;
– une diversification de l'outillage des équipes de terrain pour répondre aux exigences des clients.

• Ces évolutions des entreprises impactent lourdement les métiers et les compétences des salariés :
– la digitalisation de l'activité bouleverse les compétences purement techniques sur le « cœur de métier » pour TOUS les profils de techniciens ;
– la digitalisation des équipements entraîne mécaniquement un renforcement majeur des compétences en électronique et électrotechnique pour pouvoir exercer le métier ;
– une complexification et une spécialisation des compétences techniques en fonction des marques/des équipements limitent les capacités d'interventions lourdes des techniciens ;
– une dissociation des profils dans les équipes entre une majorité de techniciens polyvalents et quelques experts se créer ;
– l'impression d'une « perte de technicité » du métier du fait de ces transformations des compétences techniques et de l'organisation des équipes.

• Cette évolution de la nature des compétences techniques s'accompagne en parallèle d'une montée du besoin sur des compétences d'autres natures :
– le renforcement des contacts avec le client des exigences de celui-ci impose de se doter d'un « sens du service » très développé ;
– en parallèle à la relation client, certains techniciens doivent renforcer leurs capacités à avoir le sens du service vis-à-vis de l'usager (qui n'est pas le client) ;
– le renforcement de l'autonomie des techniciens devient indispensable, dans la mesure de leurs responsabilités ;
– l'évolution de la relation constructeur impact les méthodologies de travail de techniciens ;
– un renforcement des connaissances règlementaires impacte à la fois les techniciens et les encadrants opérationnels.

Métiers de technicien	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Électricien	1	^	1
Électromécanicien	2	^	2
Chauffagiste	3	=	1
Frigoriste	2	^	2
Climaticien	2	=	1
Technicien multi technique	3	^	1
Plombier	1	=	1
Pilote d'installations	1	=	2

• Face aux évolutions des métiers techniques de l'exploitation et les évolutions d'offre et d'organisation des entreprises, la posture des managers doit également évoluer :
– le rôle des managers intermédiaires évolue vers une posture de facilitateur, d'accompagnateur, des salariés encadrés ;
– à l'instar des techniciens, les managers intermédiaires doivent également développer leurs compétences commerciales et leur sens du service ;
– la réduction des marges opérationnelles sur les contrats entraine mécaniquement un renforcement des compétences du management intermédiaire sur le contrôle de gestion opérationnel ;
– un manager dans les métiers de l'exploitation doit savoir s'adapter et faire face à l'incertitude.

Métiers de manager et de support à l'exploitation	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Manager d'équipe	1	= ou v	0
Responsable d'exploitation	1	=	1
Analyste d'exploitation	1	^	Entre 1 et 3 selon profil ingénieur, Data et Big Data
Ordonnanceur	1	=	1
Approvisionneur	1	=	1
Responsable de maintenance UIOM	1	=	1

• Les études font également ressortir une évolution :
– des fonctions commerciales pour lesquelles on constate un élargissement du panel des compétences clés du métier, avec un besoin de renforcer les compétences commerciales pures dans un contexte de forte concurrence ;
– des fonctions DSI pour lesquelles on constate un développement tous azimuts des usages de solutions numériques qui mobilisent lourdement la DSI des entreprises avec à un fort rapprochement de l'exploitation dans les années à venir et une évolution des profils importante ;
– des fonctions supports, telles que celles liées au secrétariat.

Fonction supports	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Secrétariat	1	= ou v	1

• L'étude réalisée dans le cadre de l'engagement de développement des compétences numérique (EDEC) fait apparaitre, quant à elle :

L'accélération de l'évolution des technologies informatiques couplées à la baisse des coûts matériels et logiciels va engendrer des changements de plus en plus importants dans les entreprises de la brancheénergie-environnement, quel que soient les métiers.

• Certains métiers vont être plus impactés que d'autres :
– les fonctions support et les managers, doivent dès maintenant fortement évoluer pour profiter des gains de productivité qu'apportent les logiciels en tant que service (SaaS) et l'automatisation du traitement de l'information ;
– les métiers techniques, seront de plus en plus sédentaires grâce à la connectivité des équipements, et de plus en plus connectés lorsqu'ils seront sur le terrain ;
– les métiers liés à l'optimisation, seront très demandés à court-terme (Data Scientists) pour absorber le nouvel afflux de données et leur traitement par intelligence artificielle.

L'adoption massive de ces nouvelles solutions dans les entreprises de la branche sera fortement liée à la capacité des équipes informatiques de sélectionner, développer et mettre en place rapidement des solutions orientée utilisateur, en utilisant des méthodes comme le design d'expérience et les méthodes Agiles.

Tous ces progrès ne sont pas réservés qu'aux grandes entreprises. Les TPE-PME peuvent en effet profiter de la baisse des coûts matériels et logiciels pour prendre de l'avance sur leurs plus grands concurrents qui prennent plus de temps à implémenter ces changements.

Afin de permettre aux actuels et futurs collaborateurs des entreprises de la branche d'être prêts aux grands bouleversements technologiques identifiés précédemment, nous recommandons aux départements formation et aux écoles de se concentrer sur les 5 compétences suivantes :

Compétence	Objectif	Formation initiale	Formation professionnelle
Prise en main rapide des outils numériques	Les professionnels doivent pouvoir rapidement prendre en main de nouveaux logiciels et appareils, ceux-ci étant susceptibles d'être remplacés ou modifiés de plus en plus souvent	Les apprenants doivent régulièrement utiliser de nouveaux logiciels. Idéalement, ils doivent apprendre à les utiliser par eux-mêmes	Les formations aux nouveaux outils doivent être réalisées uniquement sous forme de résolution de cas d'usage : les apprenants doivent résoudre un exercice sans avoir vu comment le réaliser préalablement
Gestion de situations complexes et imprévues	Les professionnels doivent pouvoir résoudre des situations inconnues en utilisant des ressources documentaires et communautaires	Les apprenants doivent être majoritairement confrontés à des cas d'usages changeants et imprévus et apprendre à se servir des ressources à leur disposition	En formation continue, les professionnels doivent avoir accès à des sites et équipes tests et régulièrement être confrontés à de nouveaux cas d'usages
Apprendre à apprendre	Les professionnels doivent pouvoir être moteur et autonome dans l'acquisition de nouvelles compétences	Une partie du cursus doit être laissée à l'initiative de l'élève (par exemple, il a un examen sur un sujet mais doit se débrouiller avec ses camarades pour trouver les informations nécessaires)	Les apprenants doivent avoir dans leurs objectifs professionnels des nouvelles compétences à acquérir de manière autonome (lecture de livres, suivi de cours en ligne...)
Relations interpersonnelles	Les professionnels doivent pouvoir gérer la plupart des relations avec leurs collègues et clients, y compris les situations de crise	La plupart des projets sont effectués en groupe pour développer la collaboration en équipe. Idéalement, plusieurs de ces projets doivent être réalisés en conditions réelles avec de « vrais » clients (apprentissage)	Des formations aux relations interpersonnelles et à la gestion de situations de crises doivent être obligatoires pour tous les collaborateurs
Architecture des outils numériques	Les professionnels back-office (fonctions support, techniciens conseil, managers) doivent être capable d'automatiser leurs tâches en sélectionnant et interconnectant des outils numériques du marché	Tous les apprenants doivent avoir des notions de programmation informatique. Ils doivent également apprendre à avoir le réflexe de trouver le bon logiciel par rapport à leurs tâches et les installer	Les fonctions support doivent avoir accès à des logiciels SaaS et apprendre à les interconnecter entre eux pour créer des automatisations de tâches, sans le département informatique

Enfin, la branche professionnelle énergie-environnement connait également un certain nombre de métiers en tension.

Afin d'identifier l'ensemble de ses besoins actuels et futurs en termes de métiers et de compétences et de les formaliser, la branche et l'OPCO 2i ont souhaité interroger au 1er semestre 2021 toutes les entreprises.

Pour mener cette enquête, la branche a sollicité le cabinet COHDA.

Elle permet de confirmer de manière ciblée les besoins en compétences et en formation à accompagner prioritairement au travers de cet accord.

116 entreprises ont été sondées, représentant :
– 85 % de l'effectif salarié de la banche ;
– 68 % d'entreprises de moins de 50 salariés ;
– avec un périmètre d'actions départemental dans 67 % des cas.

Les 116 entreprises interrogées représentent 32 749 salariés au total (soit 85 % de l'effectif salarié global de la branche.

Cette étude confirme les difficultés chroniques de recrutements rencontrées par les entreprises de la branche.

Elle recense près de 5 500 recrutements sur une durée d'un peu plus de 12 mois :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0008.pdf/BOCC

La branche a recruté, continue et continuera de le faire, notamment sur 3 métiers phares :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0008.pdf/BOCC

Les projections de recrutement (au-delà des 6 mois) se concentrent autour de ces 2 catégories de métiers, pour réunir plus de 80 % des besoins futurs :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0008.pdf/BOCC

2 métiers phares pour la branche, et des fonctions supports qui, au global, pèsent dans les recrutements avec la région Île-de-France positionnée comme le 1er employeur de la branche avec des difficultés de recrutement prononcées sur tous les métiers et tout le territoire même quand le volume de recrutement est faible.

Le TOP des métiers qui recrutent (passés, actuels et à venir) est quasiment stable et évolue à la hausse en proportion des recrutements globaux :

Recrutements passés (70 %)	Recrutements actuels (77 %)	Recrutements à venir (94 %)
Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions supports Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions supports Technicien chauffagiste, plombier, installateur sanitaire Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Exploitation Maintenance Fonctions supports Installation – Travaux

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0008.pdf/BOCC

ART.

(Schémas, textes et tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0008.pdf/BOCC

ART.

Les métiers de la branche services à l'énergie poursuivent une importante mutation dans un environnement fortement marqué par objectifs ambitieux impulsés au niveau national comme européen et mondial, notamment par le développement des ENRR qui contribuent au développement du marché de l'efficacité énergétique.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement permanent impliquent un véritable défi du développement des compétences tout au long de la vie pour tous et à tous les niveaux.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés des métiers des services à l'énergie en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

SECTION 15

Avenant : Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

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

ART. 1er

Le présent accord est un accord de méthode qui a pour objet de définir la finalité, la méthode, le calendrier et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour atteindre les objectifs décrits à l'article 2 et conduire les travaux paritaires dans les meilleures conditions.

ART. 2

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Les parties souhaitent également, dans le cadre de cette démarche, identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer en vue de favoriser son attractivité et de la moderniser.

Les négociations menées dans le cadre de cette démarche devront conduire à un équilibre d'ensemble.

Elles conviennent, toutefois, que les « classifications » de la convention feront l'objet d'un travail à part au regard de sa complexité. Le calendrier de cette thématique sera arrêté dans le cadre de l'agenda social 2024.

Il est d'ores et déjà convenu que le groupe de travail paritaire projet révision visé à l'article 3 du présent accord sera amené à travailler sur les « classifications ».

La conclusion et la mise en œuvre de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener.

ART. 4

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :
– une première étape consacrée à la simplification et la mise en conformité à la Loi des dispositions conventionnelles qui sont contraires aux dispositions impératives du code du travail (travail technique).
Plus précisément, le travail effectué vise à supprimer les dispositions non conformes à la loi, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond ;
– une deuxième étape consacrée à l'évolution de la convention collective, au cours de laquelle sera identifié ce qui n'entre pas dans la simple mise en conformité à la loi, et devant faire l'objet de réflexions, discussions ou de négociations.

En tant que de besoin, les réunions du calendrier de la première étape pourront intégrer des points relatifs à l'étape 2.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de transmission a minima de 7 jours calendaires avant chaque réunion.

ART. 7

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord décident pour la démarche visée par le présent accord de méthode de transformer le groupe technique paritaire de travail qui a été constitué en amont, en un groupe de travail paritaire projet révision (GT Projet Révision).

Il est convenu que tous les membres du GT Projet Paritaire Révision ont mandat de leur fédération pour réfléchir, proposer ou négocier afin de remplir les objectifs poursuivis précisés en article 2.

Le GT Projet Paritaire Révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision. Le suppléant ne siège qu'en l'absence d'un titulaire.

La délégation de la FEDENE sera composée de cinq membres maximum.

Le cabinet FIDAL interviendra en réunion au travers une équipe de deux personnes maximum, une fois par trimestre civil pendant toute la durée de l'étape 1.

La date d'intervention sera arrêtée en réunion par le groupe de travail. Le calendrier sera transmis au cabinet FIDAL.

Sauf période estivale, le GT Projet Paritaire Révision se réunira une fois par mois, le principe d'une réunion physique étant adopté pour faciliter les échanges.

Les parties conviennent que les membres des diverses délégations nommés et désignées au sein du GT Projet Paritaire de Révision ne peuvent être remplacés pendant toute la durée du présent accord afin d'assurer la permanence des participants et l'efficience des travaux du GT Projet Paritaire Révision.

Les membres des organisations syndicales des salariés qui siègent GT Projet Paritaire Révision bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés.

Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement, hébergement et de leur repas sur la base de justificatifs, selon les pratiques de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la démarche et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à la démarche, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants au GT Projet Paritaire Révision. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée à la FEDENE, ainsi que les dates de réunion préparatoire du GT Projet Révision.

Un compte rendu synthétique sera dressé en fin de chaque séance. Par exemple, pour l'étape 1, un compte rendu sera dressé sur la base du document de travail de FIDAL.

Le cas échéant, lors de la CPPNI et au moins une fois par an, un point sur les travaux du GT Projet de Révision pourra être réalisé.

En vue d'examiner ensemble les dispositions communes aux deux conventions collectives catégorielles (OETAM/cadres) au cours de l'étape 1 de la démarche précisée ci-dessous, les GT Projet Paritaires Révision OETAM et cadres se réuniront simultanément (titres Ier et II des conventions collectives).

Le projet d'accord qui résultera de l'ensemble du travail de révision réalisé par le GT Projet de Révision sera soumis à l'avis de la CPPNI.

ART. 6

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord.

ART. 5

Le calendrier prévisionnel pour 2025 est arrêté comme ci-dessous.

Il pourra être complété et, le cas échéant, amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Calendrier 2025		
Mardi 28 janvier	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 25 février	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Jeudi 20 mars	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 15 avril	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 27 mai	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 24 juin	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 août	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 30 septembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 octobre	10 h – 2 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire OETAM CPPNI Cadres
Mercredi 26 novembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI Cadres GT Paritaire OETAM
Mardi 16 décembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres

ART.

La convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation a été conclue le 3 mai 1983.

D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire.

Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues non conformes à la loi ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires.

Par ailleurs, la branche se doit de répondre à certains enjeux et certaines spécificités.

De par leurs activités, les salariés et entreprises du secteur sont au cœur de la transition énergétique en réalisant la maintenance, l'exploitation d'équipements et d'infrastructures énergétiques de chauffage et de rafraîchissement ainsi que l'exploitation de réseaux publics et privés de chaleur et la valorisation énergétique des déchets.

La branche est également composée et d'une majorité d'entreprises de petite taille dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se doivent de produire des textes conventionnels de qualité.

SECTION 16

Avenant : Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la révision de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3 stipule que « Le GT Projet Paritaire Révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision ».

L'accord ne prévoyant pas la participation des suppléants aux réunions, il est ajouté à l'article 3 la précision suivante :
« Le suppléant ne siège qu'en l'absence d'un titulaire. »

Par ailleurs, l'article stipule également que « Le cabinet FIDAL pourra également intervenir au travers une équipe de deux personnes maximum selon les besoins ».

Ce paragraphe est remplacé comme suit :
« Le cabinet FIDAL interviendra en réunion au travers une équipe de deux personnes maximum, une fois par trimestre civil pendant toute la durée de l'étape 1.
La date d'intervention sera arrêtée en réunion par le groupe de travail. Le calendrier sera transmis au cabinet FIDAL. »

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

ART. 2

Le présent avenant conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux souhaitent préciser le fonctionnement du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de la révision de la convention collective.

C'est dans cet objectif qu'elles modifient l'article 3 de l'accord de méthode relatif à la constitution du groupe de travail paritaire projet révision – fonctionnement et moyens.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 2 du 20 décembre 2024 relatif à la prolongation de l'accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 6 de l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la durée, date et révision est remplacé par le paragraphe ci-dessous :

« Article 6
Durée, date d'effet et révision

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord. »

ART. 2

L'article 2 de l'avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode relatif à la durée, date et révision est remplacé par le paragraphe ci-dessous :

« Article 2
Durée, date d'effet et révision

Le présent avenant conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail. »

ART. 3

L'article 5 de l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif au calendrier prévisionnel de l'accord de méthode du 20 mars 2024 est remplacé par le paragraphe ci-dessous :

« Article 5
Calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel pour 2025 est arrêté comme ci-dessous.

Il pourra être complété et, le cas échéant, amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Calendrier 2025		
Mardi 28 janvier	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 25 février	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Jeudi 20 mars	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 15 avril	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 27 mai	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 24 juin	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 août	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 30 septembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 octobre	10 h – 2 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN GT Paritaire OETAM CPPNI Cadres
Mercredi 26 novembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI Cadres GT Paritaire OETAM
Mardi 16 décembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres

ART. 4

Le présent accord entrera en application à compter du 1er janvier 2025.

Il est conclu pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

ART. 5

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

ART.

Souhaitant disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelle, les partenaires sociaux ont engagé une démarche en 2024 visant à identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer.

En vue d'encadrer cette démarche, un accord de méthode a été conclu le 20 mars 2024 et complété par un avenant en date du 3 octobre 2024.

Cette démarche n'étant pas finalisée, les partenaires sociaux souhaitent reconduire l'accord de méthode et son premier avenant du 3 octobre 2024 pour la durée d'une année.

SECTION 18

Avenant salaires : Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

La valeur du point est portée à 33,60 € au 1er juillet 2009.

ART. 3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées, pour l'année 2009, à :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
60	24 796,80
68	28 103,04
75	30 996,00
80	33 062,40
90	37 195,20
95	39 261,60
105	43 394,40
115	47 527,20
120	49 593,60
140	57 859,20
160	66 124,80
180	74 390,40

ART. 4

Les signataires du présent accord, soucieux de s'inscrire dans le cadre de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006, ont pris en considération les éléments figurant dans le premier rapport de branche établi sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes.
Ce rapport daté de septembre 2008, qui résulte d'une enquête effectuée au sein d'entreprises représentant une très large majorité des salariés du secteur d'activité concerné, a permis de recueillir pour les femmes, d'une part, et pour les hommes, d'autre part, un ensemble de données portant entre autres sur les rémunérations annuelles versées en 2007 par niveau ou coefficient hiérarchiques et par nature de contrat de travail ainsi que sur d'autres éléments (formation, promotions) éventuellement susceptibles de concourir à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Conscients qu'ils ont pour mission de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010, les signataires du présent accord s'engagent à approfondir l'analyse de situations mises en évidence par ledit rapport, à agir en sorte que les inégalités avérées disparaissent et à en faire le constat formel lors de l'examen du rapport qui sera présenté à l'occasion de la négociation sur les salaires minima de branche en 2010.

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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

ART. 8

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

SECTION 19

Avenant salaires : Accord du 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

La valeur du point est portée à 36,09 € au 1er septembre 2015.

ART. 3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
60	26 634
68	30 186
75	33 293
80	35 513
90	39 952
95	42 171
105	46 610
115	51 049
120	53 269
140	62 147
160	71 025
180	79 903

ART. 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.
C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1er juillet de chaque année.

ART. 5

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er septembre 2015.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 20

Avenant salaires : Accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er septembre 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

La valeur du point est portée à 36,74 € au 1er septembre 2017.

ART. 3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
60	27 114
68	30 729
75	33 893
80	36 152
90	40 671
95	42 931
105	47 450
115	51 969
120	54 228
140	63 266
160	72 304
180	81 342

ART. 4

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

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

ART. 5

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er septembre 2017.

ART. 6

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

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

SECTION 21

Avenant salaires : Accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

La valeur du point est portée à 37,29 € au 1er juillet 2018.

ART. 3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
60	27 520 €
68	31 189 €
75	34 400 €
80	36 693 €
90	41 280 €
95	43 573 €
105	48 160 €
115	52 747 €
120	55 040 €
140	64 213 €
160	73 387 €
180	82 560 €

ART. 4

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

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

ART. 5

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

ART. 6

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 7

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2018.

ART. 8

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

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

SECTION 22

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

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

ART. 4

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

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

ART. 5

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

ART. 6

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 7

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

ART. 8

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

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

SECTION 23

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

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

ART. 4

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

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

ART. 5

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

ART. 6

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

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

ART. 7

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

ART. 8

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

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

ART. 10

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

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

SECTION 24

Avenant salaires : Accord du 5 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 6,5 %.

ART. 3

La valeur du point est portée à 44,12 € au 1er juillet 2023.

ART. 4

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	34 189 €
68	36 902 €
75	40 701 €
80	43 414 €
90	48 841 €
95	51 554 €
105	56 981 €
115	62 408 €
120	65 121 €
140	75 975 €
160	86 828 €
180	97 682 €

ART. 5

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

ART. 6

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

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

ART. 7

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

ART. 8

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2023.

ART. 10

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

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

SECTION 25

Avenant salaires : Accord du 21 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2 %.

ART. 3

La valeur du point est portée à 45 € au 1er juillet 2024.

ART. 4

Le coefficient 63 est porté à 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
64	35 424 €
68	37 638 €
75	41 513 €
80	44 280 €
90	49 815 €
95	52 583 €
105	58 118 €
115	63 653 €
120	66 420 €
140	77 490 €
160	88 560 €
180	99 630 €

ART. 5

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

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

ART. 6

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

ART. 7

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2024.

ART. 9

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

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

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).