

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

Edition Juillet 2006

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

TABLE DES MATIÈRES

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1) CHAMP D'APPLICATION.....	8
2) DURÉE – DÉNONCIATION.....	8
3) RÉVISION – MODIFICATION OU INTERPRÉTATION.....	8
4) ADHÉSION.....	9
5) CONCILIATION – ARBITRAGE.....	9

TITRE II – DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

6) DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION.....	12
7) DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE.....	14
8) CONCERTATION.....	14

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

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

TITRE IV – RÉMUNÉRATION – REMBOURSEMENT DE FRAIS

23) RÉMUNÉRATION.....	25
24) BULLETIN DE PAIE.....	26
25) DÉPLACEMENTS.....	27
26) UTILISATION POUR LE SERVICE D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE.....	28

TITRE V – STATUT COLLECTIF

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

TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES

39) HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	38
40) AVANTAGES ACQUIS	38
41) BREVETS D'INVENTION	38
42) SECRET PROFESSIONNEL ET NON CONCURRENCE.....	38
43) DISPOSITIONS FINALES	38
44) ENTRÉE EN VIGUEUR.....	38

ANNEXE 1	
CLASSIFICATIONS	39
ANNEXE 2	
ETABLISSEMENTS PRIORITAIRES	42
ANNEXE 3	
ACCORD SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	43
ANNEXE 4	
ACCORD ENTRE LA TACAP ET LE SNEC SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES.....	46
ANNEXE 5	
ACCORD RELATIF A LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT DES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIÉS.....	48
ANNEXE 6	
ACCORD SUR LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	50
ANNEXE 7	
ACCORD SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	54
ANNEXE 8	
ACCORD RELATIF AU CAPITAL TEMPS DE FORMATION.....	64
ANNEXE 9	
ACCORD DE BRANCHE PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	65
ANNEXE 10	
ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL en date du 18 mai 2006 *	76

* Cet accord se substitue à l'accord sur l'amélioration du dialogue social et son développement du 27 septembre 2001

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

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

La CFTC y a adhéré le 21 mars 1989.

Le texte de base a été modifié ou complété par les textes suivants :

- Accord du 14 mai 1985 signé par la CFTC et CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Protocole d'accord du 4 novembre 1985 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT d'une part et le SNEC d'autre part et également signé par la T.A.C.A.P. et ses partenaires sociaux.
- Accord du 9 septembre 1988 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Accord du 9 septembre 1988 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, FO d'une part et le SNEC d'autre part.
- Avenant du 19 décembre 1988 signé par la CFTC et la CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Accord du 19 avril 1989 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Accord du 19 avril 1989 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, FO d'une part et le SNEC d'autre part.
- Avenant du 28 juin 1989 signé par la CFTC et la CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Avenant du 25 avril 1990 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Avenant du 18 avril 1991 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et le SNEC d'autre part.
- Avenant du 14 avril 1992 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Avenant du 10 mai 1994 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Avenant du 10 janvier 1996 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 21 mai 1996 signé par la CFDT et la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 23 juillet 1997 signé par la CFDT, la CFTC et la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 14 janvier 1999 signé par la CFDT, la CFTC et la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 26 octobre 1999 signé par la CFDT, la CFTC et la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 31 mai 2001 signé par la CFDT, la CFTC et la CGC d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 27 septembre 2001 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, FO d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 25 novembre 2004 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, FO d'une part et la FG3E d'autre part.
- Accord du 18 mai 2006 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, FO d'une part et la FG3E d'autre part.

* * *

Certains de ces textes, qui modifient les articles de la convention collective ont été intégrés dans le texte de base. Les autres, qui complètent la convention collective, figurent en annexe.

* * *

Le texte de base ainsi que les avenants et accords qui le modifient ou le complètent ont été étendus, à l'exception de l'accord du 23 juillet 1997.

TITRE I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE PREMIER – CHAMP D'APPLICATION

- 1.1** - La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du Titre III du Livre premier du Code du Travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et le Cadres, Ingénieurs et Assimilés, dans les entreprises dont l'activité a pour objet la gestion d'équipements thermiques et de climatisation et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4, 083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classées aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits en 1973).
- 1.2** - En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux où elles s'exercent ou au personnel qu'elles emploient respectivement.
- 1.3** - Ne sont visés, ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories « Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise », même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 bis et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les Voyageurs Représentants et Placiers relevant de l'article L-751 et suivants du Code du Travail.
- Sont également exclus les mandataires sociaux sauf si, simultanément au mandat social qu'ils détiennent, ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail se rapportant à une fonction de direction particulière.
- 1.4** - Pour l'application de la présente convention, sont considérés comme Cadres, Ingénieurs et Assimilés, appelés ci-après Cadres, les collaborateurs qui joignent à une bonne culture générale des connaissances techniques, commerciales, administratives, juridiques, financières ou d'une façon générale professionnelles, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience. Par délégation du chef d'entreprise ou d'un cadre, ils assument des responsabilités et peuvent exercer un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

ARTICLE 2 - DURÉE - DÉNONCIATION

- 2.1** - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par un des syndicats de salariés signataires ne fera pas obstacle à son maintien en vigueur.
- 2.2** - Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

ARTICLE 3 – RÉVISION, MODIFICATION OU INTERPRÉTATION

- 3.1** - Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision de la présente convention.
- 3.2** - Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans le délai d'un mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 - ADHÉSION

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

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

ARTICLE 5 - CONCILIATION - ARBITRAGE

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

5.2 - Toute Commission Nationale de Conciliation est composée :

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5 - Quand aucune solution au conflit n'a pu être trouvée, la Commission Nationale de Conciliation peut décider d'un commun accord de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre V du titre précité du Code du Travail.

5.6 - Quel que soit le conflit, sa nature ou sa durée, la sécurité du matériel ou celle des établissements reconnus prioritaires suivant la nomenclature de l'annexe n°2 ne doit pas être compromise.

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

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

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 6 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D’OPINION

6.1 - Principes généraux.

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

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

6.2 - Droit syndical dans les entreprises.

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

Cette reconnaissance s’applique :

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

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

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

6.3 - Les délégués syndicaux.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5 - Absences non rémunérées

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

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

6.5.3 - Des autorisations d'absences seront également accordées aux cadres âgés de moins de vingt cinq ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres animateurs ; ces cadres auront droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

ARTICLE 7 – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE

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

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

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

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

ARTICLE 8 – CONCERTATION

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

TITRE III

LE CONTRAT DE TRAVAIL

FORMATION – MODIFICATION CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 9 – ENGAGEMENT

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

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

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

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

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

ARTICLE 11 – PÉRIODE D'ESSAI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12 – MODIFICATION AU CONTRAT EN COURS

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

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

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

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

ARTICLE 13 – REMPLACEMENT PROVISOIRE

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

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

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

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

ARTICLE 14 – CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ET RAPATRIEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 17 – LOGEMENT DE FONCTION OU DE SERVICE

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

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

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

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

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

18.1- En cas de licenciement.

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

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

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

- 18.1.2 - L'employeur qui n'observe pas le délai congé doit au cadre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir.
- 18.1.3 - L'employeur qui décide de licencier un cadre s'engage à respecter la législation en vigueur sur le fond et sur la forme.
- 18.1.4 - Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai congé.

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

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

18.2- En cas de démission.

18.2.1 - Délai congé

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 19 – LICENCIEMENT COLLECTIF

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

ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

- 20.1-** Dans le cas de licenciement il est alloué au cadre licencié une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée ainsi qu'il suit :
- entre deux et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 30 % de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise,
 - pour la période de cinq à dix années d'ancienneté dans l'entreprise : 50 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de cinq à dix ans,
 - pour la période de dix à quinze années d'ancienneté dans l'entreprise : 70 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de dix à quinze ans,
 - au-delà de quinze années d'ancienneté dans l'entreprise : 100 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche supérieure à quinze ans.
- L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois. Le mois servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera le dernier salaire mensuel réel tel qu'il est défini à l'article 22.3 ci-après.
- L'ancienneté s'apprécie au jour de la cessation effective des fonctions ; les années incomplètes donnent lieu à un calcul au prorata.
- 20.2-** Après une ancienneté minimum de cinq ans et en cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement du cadre n'a pas été assuré dans ces conditions comparables, l'indemnité de licenciement allouée aux cadres âgés de plus de 46 ans est calculée conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent et majorée de :
- 2 mois si le cadre est âgé de 46 à 50 ans révolus,
 - 3 mois si le cadre est âgé de 50 à 56 ans révolus,
 - 1 mois si le cadre est âgé de 56 à 59 ans révolus.

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

ARTICLE 21 – LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

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

ARTICLE 22 – RETRAITE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE IV
RÉMUNÉRATION – REMBOURSEMENT DE FRAIS

ARTICLE 23 – RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 24 – BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit indiquer :

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

ARTICLE 25 – DÉPLACEMENTS

25.1- Déplacements en France Métropolitaine.

25.1.1 - Dispositions générales

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

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

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

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

25.1.2 - Déplacements de courte durée

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

25.1.3 - Déplacements de longue durée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.2- Déplacements à l'étranger.

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

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

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

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

26.1- Véhicules personnels.

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

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

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

26.2- Voitures de fonction.

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

26.3- Voitures de service.

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

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

TITRE V

STATUT

ARTICLE 27 – MALADIE OU ACCIDENT

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

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

27.2.1 - Maladie et accident non professionnels :

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

Chacune de ces deux périodes ne pourra dépasser six mois.

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

27.2.2 - Accidents du travail et maladie professionnelles :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le cadre conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45.179 du 29 décembre 1945, rectifié par l'article 1^{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.

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

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

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

où le montant total de ces indemnités s'avèrerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera à la femme cadre.

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

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

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

ARTICLE 29 – SERVICE NATIONAL

29.1- Service National

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

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

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

29.2- Autres obligations

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

ARTICLE 30 – AUTORISATIONS D'ABSENCE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 31 – CONGÉS PAYÉS

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

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

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

31.3- Congés supplémentaires pour ancienneté

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

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

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

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

31.5- Rappel pendant le congé

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

ARTICLE 32- PRIME DE VACANCES

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

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

ARTICLE 33 – JOURS FÉRIÉS

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

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

ARTICLE 34 – RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

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

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

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

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

ARTICLE 35 - PERFECTIONNEMENT

- 35.1-** Dans le cadre de la législation en vigueur les employeurs assureront la formation permanente des cadres régis par la présente convention.
- 35.2-** Les cadres pourront utiliser leur droit au congé de formation suivant les dispositions de l'article L.930.1 du Code du Travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.
- 35.3-** Les cadres participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi du SNEC bénéficieront du maintien de leur rémunération dans les conditions prévues par l'accord du 9 juillet 1970 et par son avenant du 9 juillet 1976.
- 35.4-** Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 200 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.
- 35.5-** Les employeurs faciliteront pour chaque cadre dans son domaine professionnel l'accès aux documentations techniques dont dispose l'entreprise.
- 35.6-** Les employeurs veilleront à ce que les cadres handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente selon les modalités visées par les sous-articles précédents.

ARTICLE 36 – DURÉE ET ORGANISATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

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

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

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

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

ARTICLE 37 – TRAVAIL DES FEMMES

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE VI
DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 39 – HYGIÈNE SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

ARTICLE 40 – AVANTAGES ACQUIS

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

ARTICLE 41 – BREVETS D'INVENTION

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

ARTICLE 42 – SECRET PROFESSIONNEL ET NON CONCURRENCE

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

ARTICLE 43 – DISPOSITIONS FINALES

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

ARTICLE 44 – ENTRÉE EN VIGUEUR

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

ANNEXE 1
CLASSIFICATION

<p style="text-align: center;">POSITION « 1 »</p> <p>Cette position concerne les jeunes cadres, débutant dans la profession et diplômés par des organismes de formation de cadres reconnus par la profession.</p> <p>Elle comporte les échelons suivants :</p> <p>I. - A..... pendant une durée maximale de deux ans.</p> <p>I. - B..... pendant une nouvelle durée maximale de deux ans.</p> <p>Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.</p>	<p style="text-align: center;">Coefficients hiérarchiques minimaux</p> <p style="text-align: center;">60</p> <p style="text-align: center;">68</p>
<p style="text-align: center;">POSITION « II »</p> <p>Cette position concerne les Cadres exerçant leur activité dans un domaine limité de l'entreprise et sous le contrôle et l'autorité directe d'un Cadre de position supérieure. Ils peuvent exercer un commandement direct sur des Cadres débutants et des agents de maîtrise.</p> <p>Les Cadres de la position « II » doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues et peuvent provenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la position « I », - du recrutement direct, - des E.T.A.M. <p>Cette position comporte les échelons suivants :</p> <p>II. - A..... pendant une durée maximale de quatre ans.</p> <p>II. - B..... Cet échelon est attribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit aux Cadres ayant effectué quatre ans dans l'échelon II-A, - soit aux Cadres de l'échelon II-A, objets d'une promotion avant le délai de quatre ans, - soit aux Cadres objets d'un recrutement direct. <p>II. - C..... Cet échelon est attribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit aux Cadres des échelons II-A et II-B, objets d'une promotion, - Soit aux Cadres objets d'un recrutement direct. <p>Toutefois, les coefficients B et C seront majorés de quatre points tous les cinq ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de douze points.</p>	<p style="text-align: center;">Coefficients hiérarchiques minimaux</p> <p style="text-align: center;">75</p> <p style="text-align: center;">80</p> <p style="text-align: center;">90</p>

<p style="text-align: center;">POSITION « III »</p> <p>Cette position concerne les Cadres qui exercent des fonctions comportant de larges initiatives et responsabilités dans diverses disciplines de l'entreprise.</p> <p>Ils peuvent exercer un commandement sur des Cadres d'échelons et de positions inférieurs.</p> <p>Les Cadres de la position « III » peuvent provenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des positions « I » et « II », - du recrutement direct, <p>Cette position comporte trois échelons (III-A, III-B et III-C) dont l'attribution est fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la valeur personnelle du Cadre intéressé, - de son activité, - de la dimension de l'entreprise, - des résultats obtenus. <p>Le passage d'un échelon à un autre est réservé aux promotions.</p> <p>Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">III. - A.....</td> <td style="text-align: right;">95</td> </tr> <tr> <td>III. - B.....</td> <td style="text-align: right;">105</td> </tr> <tr> <td>III. - C.....</td> <td style="text-align: right;">115</td> </tr> </table> <p>Toutefois, ces coefficients seront majorés de cinq points tous les cinq ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de quinze points.</p>	III. - A.....	95	III. - B.....	105	III. - C.....	115	<p>Coefficients hiérarchiques minimaux</p>
III. - A.....	95						
III. - B.....	105						
III. - C.....	115						
<p style="text-align: center;">POSITION « IV »</p> <p>Cette position concerne les Cadres qui exercent un commandement sur des Cadres qui leur sont subordonnés et dont il 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 initiatives et responsabilités.</p> <p>Les Cadres de la position « IV » peuvent provenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des positions « I », « II » et « III », - du recrutement direct. <p>La position « IV » comporte trois échelons dont l'attribution a lieu par promotions individuelles.</p> <p>Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">IV. - A.....</td> <td style="text-align: right;">120</td> </tr> <tr> <td>IV. - B.....</td> <td style="text-align: right;">140</td> </tr> <tr> <td>IV. - C.....</td> <td style="text-align: right;">160</td> </tr> </table>	IV. - A.....	120	IV. - B.....	140	IV. - C.....	160	<p>Coefficients hiérarchiques minimaux</p>
IV. - A.....	120						
IV. - B.....	140						
IV. - C.....	160						

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

ANNEXE 2

**Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge de l'EDF
Soit à la date du 1^{er} avril 1983 :**

Hôpitaux, cliniques, maternités, crèches.

ANNEXE 3

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

Préambule

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

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

Les parties signataires rappellent :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d'élaborer, au sein de l'entreprise, dans la concertation, les projets de formation,
- de procurer les connaissances et qualifications requises pour répondre à la modernisation, à l'introduction des nouvelles techniques et donc à l'évolution des contenus de travail que les salariés doivent maîtriser en cours de carrière,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à PARIS, le 14 mai 1985

ANNEXE 4

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

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

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

59.03 Commerce de gros de charbon, minerais et minéraux.

59.04 Commerce de gros de produits pétroliers.

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

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

*
* *

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

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

*
* *

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 4 novembre 1985

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

ANNEXE 5

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

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

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

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

ARTICLE 1

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

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

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

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

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

ARTICLE 2

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

ARTICLE 3

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

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

ARTICLE 4

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

ARTICLE 5

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

ARTICLE 6

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

Fait à PARIS, le 19 avril 1989

ANNEXE 6

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

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

I – FONCTIONNEMENT

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

II – COMPOSITION

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

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

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

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

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

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

En cas de pluralité d'établissements :

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

III - ROLE

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

1) Emploi

La commission a pour tâche :

- de permettre une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi dans le cadre d'hypothèse économique et notamment de l'incidence sur l'emploi de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.
- d'aider aux travailleurs en difficulté. Elle doit être informée des procédures de licenciement économique collectif dans les entreprises. Dans ce cas la commission doit être saisie, par la direction de l'entreprise concernée, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement. En cas de non-respect de cette procédure, les organisations pourront saisir la commission lorsque le licenciement vise plus de 10 salariés dans une période de 30 jours.
- de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. La commission doit recevoir communication de la situation du personnel qui serait affecté par des mesures de licenciement collectif. Ces informations devront porter sur les éléments suivants :
 - Nom et adresse de l'employeur.
 - Nature et activité de l'entreprise.
 - Nationalité, âge, sexe, lieu de travail, emploi et qualification des salariés concernés.
 - Date à laquelle ils ont été embauchés.
 - Calendrier des licenciements.
- de procéder à l'examen au niveau de la branche des études en vue de permettre une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définitions des emplois et formations correspondantes, l'évolution passée des emplois et leurs évolutions prévisibles à moyen terme, compte-tenu notamment des mutations technologiques.
- de procéder à des études en vue de permettre une meilleure connaissance des moyens de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, l'adaptation à l'évolution des emplois et leur développement et de formuler à cet effet toutes les observations et propositions utiles.

2) Formation

La commission a pour tâche :

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

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

Sont concernés plus particulièrement les domaines suivants :

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

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

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

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

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

3) La formation en alternance des jeunes

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

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

4) Les priorités de gestion du congé individuel de formation

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

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

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

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

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

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

Fait à PARIS, le 21 mai 1996

ANNEXE 7

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

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

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

PREAMBULE

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

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

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

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

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

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures,
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse.
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne temps...).

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

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

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

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

Article 1 **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

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

Article 2 **TEMPS DE TRAVAIL**

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

Article 3 **RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES**

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

Article 4
MODALITÉS D'ORGANISATION ET D'AMÉNAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

Article 5
MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6

SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE

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

b) décompte :

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

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

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

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

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

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

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

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

Article 7

EMBAUCHES

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

Article 8

PRIME D'ANCIENNETE – CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

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

Premier paragraphe sans changement.

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

26.2 : Dernier paragraphe sans changement.

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

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

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

Dernier paragraphe sans changement.

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

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

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

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

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

Article 9

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

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

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

Article 10

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

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

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

Les employeurs s'attacheront à :

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

Statut des salariés à temps partiel :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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

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

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

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

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 12

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

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

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

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

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

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

- Semaine de quatre jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de quatre jours pour certaines catégories de cadres.
- Alternance de semaines de quatre jours et cinq jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela entraîne de dépassement d'horaires.
- Il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contre partie, il est prévu pour les cadres :

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

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

Article 13

RETRAITE ANTICIPÉE

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

Article 14

PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

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

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

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

Article 15

CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

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

Article 16

DURÉE DE L'ACCORD

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

Article 17

COMMISSION DE SUIVI

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

Article 18

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

Fait à PARIS le 14 janvier 1999

ANNEXE 8
ACCORD RELATIF AU CAPITAL
TEMPS DE FORMATION
en date du 26 octobre 1999

Le texte de cet accord ne figure plus dans la présente convention collective parce que la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a supprimé le capital temps de formation.

ANNEXE 9

ACCORD DE BRANCHE PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAMP D'APPLICATION

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

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003, en un véritable droit individuel encadré collectivement.

Les récentes réformes (Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 et Loi n° 2004-391 du 04 mai 2004), quant à elles, sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui devrait permettre 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.

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

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

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences),
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation),
- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF,
- De préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage,
- De favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

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

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

TITRE I : CHOIX DE L'OPCA

Il est préalablement rappelé que

- l'article L 951-1, 2° du Code du travail prévoit que chaque entreprise employant au minimum dix salariés doit s'acquitter annuellement d'un « *versement au moins égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent Livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L 933-1* ».
- l'article L952-1,2° du code du Travail prévoit que les employeurs occupant moins de dix salariés doivent s'acquitter annuellement d'un « *versement au moins égal à 0,15% des rémunérations de l'année de référence [.....] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévues au titre VIII du présent Livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L933-1* ».

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

Afin d'assurer une mise en œuvre des actions au plus proche des régions, il a été convenu que l'OPCIB pourra déléguer dans le cadre d'une convention conclue entre cette dernière et chaque OPCAREG, les services liés à l'information, à l'aide au montage administratif des dossiers de prise en charge pour les entreprises qui le souhaitent.

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

Article 1^{er} : Objectifs et missions de l'Observatoire

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

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

Cette mission générale se décline en trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;

- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2 : Fonctionnement : Structure et organisation

La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des métiers dans le cadre des missions décrites à l'article 1^{er}.

En tant que de besoin, elle constitue en son sein des groupes de travail pour assurer le suivi des études décidées.

La diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers est décidée par la CPNE. Ces résultats sont transmis aux partenaires sociaux de la Branche et suivant les modalités qu'elle définira.

La CPNE est constituée conformément aux dispositions de la Convention Collective.

Article 3 : Dispositions financières

Les parties conviennent d'affecter jusqu'à 5% du 0,5% et du 0,15% par an au financement de l'Observatoire des métiers.

TITRE III : L'APPRENTISSAGE

Article 4 : L'apprentissage, priorité de la Branche

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la Profession à la conclusion de contrats d'apprentissage, qui permettent :

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

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

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

Article 5 : Dispositions financières

Conformément à l'article L 983-4 du Code du travail, les fonds collectés par l'OPCIB seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

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

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

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

Article 6 : Information et orientation

Entretien professionnel :

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

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés.

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 confie à la CPNE l'adaptation du modèle national de passeport formation aux spécificités de la branche.

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

Article 7 : Actions de formation

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

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux.
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir-

- encouragera fortement et assurera la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation, ...

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

Article 8 : Le contrat de professionnalisation

Les parties rappellent qu'elles privilégient l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Aussi elles conviennent de donner une priorité à la conclusion de contrats de professionnalisation au profit des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE. Les contrats de professionnalisation auront vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

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

La durée des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à l'ANPE, et dont la nature de la qualification l'exige, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 25 % de ladite durée.

Pour certains diplômes, titres et qualifications la durée de la formation pourra être portée à 50% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation après avis de la CPNE. La prise en charge des actions de formation par l'OPCIB se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 euros à ce jour (article D 981-5 du Code du Travail). Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au dessus et au dessous en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

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

Jusqu'à 29 % du 0,5 % et du 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

- Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

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

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

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

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

durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85% de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise.

Article 9 : Le développement du tutorat

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

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

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

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

Une réflexion sur la fonction tutorale sera menée au sein de la CPNE de la branche, notamment en vue de la rédaction d'une charte du tuteur.

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

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

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

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

Jusqu'à 29 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

Article 10 : La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité. À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La loi prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L 931-1.

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

Conformément à l'article L 982-1 du Code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée :
 - dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
 - ou
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
 - ou
 - qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 323-3 du Code du travail (notamment les travailleurs handicapés).
- Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

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

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

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

Jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF.

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

Les règles générales relatives au DIF

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

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

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

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

- Mise en œuvre et exercice du droit individuel à la formation.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

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

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant minimum égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50% et de 0,15% versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.983-1.

- Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier, avant la fin du délai de préavis, du financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience sur la base du montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du D.I.F. et non utilisées.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du D.I.F. ne sont pas transférables.

Jusqu'à 33 % des 0,15 % et 0,5 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF

- La CPNE examinera les questions relatives au droit individuel à la formation qui ne sont pas aujourd'hui traitées dans le cadre réglementaire.

Article 12 : Gestion des fonds

La section paritaire de l'OPCIB, qui a en charge la gestion du budget du 0,5 % et du 0,15 %, pourra proposer à la CPNE à la fin du 3^{ème} trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA – DIF et Période de professionnalisation – contrat de professionnalisation et missions tutorales – Observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCIB 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.

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

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

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

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

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

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

TITRE V : LE RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE

Article 15 : Rôle de la CPNE

Le rôle de la CPNE est défini par l'accord de branche en date du 21 mai 1996, dont les dispositions non contraires au présent accord restent en vigueur.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord sont les suivantes :

- La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des Métiers,
- 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 l'OPCIB,
- Elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par l'OPCIB des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- Elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- Elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- Elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans.
- Elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.
- Elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

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

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

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES :

Article 16 : Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Bilan d'application

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

Article 17 : Adhésion, révision et dénonciation

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

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

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

Article 18 : Formalités de dépôt

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

ANNEXE 10

ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Entre

LA FEDERATION FRANCAISE DES ENTREPRISES GESTIONNAIRES DE SERVICES AUX EQUIPEMENTS, A L'ENERGIE ET A L'ENVIRONNEMENT (FG3E)

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

Représentée par Monsieur Pierre DELABARRE, Président de la Commission Sociale

d'une part,

Et :

LA FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar – 75019 Paris

Représentée par :

LA FEDERATION DES SYNDICATS CFTC « COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE » CSFV

251 rue du Faubourg Saint-Martin – 75010 Paris

Représentée par :

LE SYNDICAT NATIONAL DU CHAUFFAGE ET DE L'HABITAT S.N.C.H affilié à la FEDERATION ENERMINE CFE-CGC

63 rue du Rocher – 75008 Paris

Représentée par :

LA FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION CGT

236 rue de Paris – 93514 Montreuil

Représentée par :

LA FEDERATION FORCE OUVRIERE FG FO MATERIAUX – CERAMIQUE – THERMIQUE

170, avenue Parmentier – 75010 Paris

Représentée par :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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

Champ d'application

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

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

Préambule

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

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

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

Par le présent accord les parties signataires entendent :

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

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

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

Article 2 - Egalité de traitement

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

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

Article 3 - Accès à la formation professionnelle continue

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

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

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

Article 4 - Déroulement de carrière

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

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

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

Article 5 - Relations contractuelles de branche

5.1 Réunion paritaire annuelle de branche

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

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.2 Négociations paritaires

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

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.3 Groupes de travail paritaires

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

5.4 Réunions de la CPNE

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

5.5 Temps passé et frais engagés

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

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

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

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

Article 7 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Dérogations

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

Article 9 - Révision

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

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

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

Article 10 - Dénonciation

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

Article 11 - Formalités

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

Fait à Paris

Le 18 mai 2006

FG3E

C.F.D.T.

C.F.T.C.

CFE/CGC

F.O.

M. DELABARRE

M. DANTOT

M. THOMANN

M. DESWARTEM. GUELFUCCI