

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

## **Chapitre Ier : Application de la convention collective**

### **Objet**

#### **Article 1-1**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Champ d'application professionnel**

#### **Article 1-2**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Article 1-2**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 17 du 28 juin 1995 BO conventions collectives 95-41.

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

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

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

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

## **Durée, dénonciation, révision**

### **Article 1-3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## **Avantages acquis**

## **Article 1-4**

En vigueur étendu

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

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

## **Interprétation de la convention**

### **Article 1-5**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Commissions paritaires**

### **Article 1-6**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Conciliation**

### **Article 1-7**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Article 1-7**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

## **Dispositions diverses**

### **Article 1-8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## **Information du personnel**

### **Article 1-9**

En vigueur étendu

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

## **Extension**

### **Article 1-10**

En vigueur étendu

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

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

### **Liberté d'opinion**

#### **Article 2-1**

En vigueur étendu

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

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

### **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

#### **Article 2-2**

En vigueur étendu

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

### **Droit syndical**

#### **Article 2-3**

En vigueur étendu

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

# Réunions syndicales

## Article 2-4

En vigueur étendu

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

## Délégués du personnel

### Article 2-5

En vigueur étendu

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

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

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

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

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

### Article 2-5

En vigueur non étendu

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

Ils exercent leurs fonctions conformément à la loi.

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

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

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

## **Comité d'entreprise**

### **Article 2-6**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Préparation des élections**

### **Article 2-7**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Droit d'expression des salariés**

### **Article 2-8**

En vigueur étendu

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

# Chapitre III : Contrat de travail - Conditions d'exécution - Salaires et appointements

## Embauchage

### Article 3-1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- conditions particulières, le cas échéant.

## **Période d'essai**

### **Article 3-2**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Le présent article est en corrélation avec l'article 10.1 s'agissant des cadres.

## **Emplois**

### **Article 3-3**

En vigueur étendu

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

## **Salaires**

### **Article 3-4**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

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

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

## **Ancienneté**

### **Article 3-5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 3-6**

En vigueur étendu

Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par une valeur fixée à la date d'entrée du présent accord à 31,78 F. En cas de temps partiel, cette base est établie au prorata du temps de travail. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté. Sur la base ainsi établie, la prime est égale à un pourcentage fixé à :

4 % après 3 ans d'ancienneté ;

6 % après 5 ans d'ancienneté ;

7 % après 6 ans d'ancienneté ;

8 % après 7 ans d'ancienneté ;

9 % après 8 ans d'ancienneté ;

10 % après 9 ans d'ancienneté ;

12 % après 10 ans d'ancienneté ;

13 % après 11 ans d'ancienneté ;

14 % après 12 ans d'ancienneté ;

15 % après 13 ans d'ancienneté ;

16 % après 14 ans d'ancienneté ;

18 % après 15 ans d'ancienneté.

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

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

## **Travail des jeunes**

### **Article 3-7**

En vigueur étendu

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

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

## **Abattements d'âge pour les jeunes salariés**

### **Article 3-8**

En vigueur étendu

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

- de 16 à 17 ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé :

20 % du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 % ;

- de 17 à 18 ans : à l'embauche, sans aucune pratique professionnelle dans l'activité pour laquelle il a été engagé :

10 % du salaire minimum conventionnel ; après six mois de pratique : 0 %.

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

## **Changement de fonctions**

## **Article 3-9**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Modification de la situation personnelle du salarié**

### **Article 3-10**

En vigueur étendu

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

## **Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.**

### **Article 3-11**

En vigueur étendu

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

## **Emploi des handicapés.**

### **Article 3-12**

En vigueur étendu

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

# Emploi de personnel temporaire

## Article 3-13

En vigueur étendu

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

## Clause de non-concurrence

### Article 3.14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Chapitre IV : Durée du travail**

### **Heures supplémentaires et repos compensateur**

#### **Article 4-1**

En vigueur étendu

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

##### 4.1.1. Définition

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

##### 4.1.2. Contingent annuel

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

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

##### 4.1.3. Repos de remplacement

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

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

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

# Heures supplémentaires

## Article 4-1

En vigueur étendu

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

### 4.1.1. Définition

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

### 4.1.2. Contingent annuel

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

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

### 4.1.3. Repos de remplacement

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

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

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

## Service d'astreinte

## Article 4-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 2 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

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

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

L'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 0,15 fois la valeur du point en vigueur pour chaque heure d'astreinte sans pouvoir être inférieure à la valeur correspondant à 12 heures d'astreinte.

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

Ancien article 4.3.

## **Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés**

### **Article 4-3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 3 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord

de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4. (Arrêté du 8 avril 2003, art. 1er)

Ancien article 4.4.

## **Jours fériés**

### **Article 4-4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 4 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

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

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

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

## **Congés annuels**

### **Article 4-5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 30 du 1 juillet 2002 art. 5 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Si un des jours fériés convenus à l'article 4-5 tombe un jour ouvrable pendant la période du congé, le droit est prolongé d'autant et ce jour sera payé en plus du congé payé.

i) Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, c'est-à-dire vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à une journée si le congé légal n'excède pas 6 jours.

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

- 1 jour de congé supplémentaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté.

Ancien article 4.6.

## Congés payés spéciaux de courte durée

### Article 4-6

En vigueur étendu

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

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

Événement spécial	Durée du congé
Mariage du salarié	5 jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur 5 jours. Cette durée sera portée à 5 jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur 5 jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accolée à ladite période de congé de l'intéressé.
Pacs d'un(e) salarié(e)	4 jours ouvrables.
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable.
Décès du conjoint	4 jours ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables.
Décès d'un descendant (*) (autre que l'enfant) ou d'un ascendant (*), ainsi que des beaux-parents	3 jours ouvrables.
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables.
Congé pour la naissance d'un enfant	3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. Ce congé peut être fractionné.
Congé pour l'adoption d'un enfant	3 jours ouvrables pour l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
(*) Descendant : personne qui descend directement d'une autre, soit au 1er degré (enfant), soit à un degré plus éloigné (petit-enfant, arrière-petit-enfant, etc.).	
(*) Ascendant : personne dont on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc.	
Attention : Le terme « ascendant » à l'article susmentionné ne recouvre que les « ascendants en ligne directe ». Donc, par exemple, le salarié ne pourra pas bénéficier de ce congé spécial suite au décès d'un oncle, d'une tante, etc.	

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

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Ancien article 4.7.

## **Chapitre V : Déplacements**

### **Frais de déplacement**

#### **Article 5-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

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

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

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

### **Trajets**

#### **Article 5-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 24 du 16 juin 1999 BO conventions collectives 99-28 étendu par arrêté du 17 novembre 1999 JORF 23 novembre 1999.

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

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

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

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

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

## **Chapitre VI : Maladie, accidents, prévoyance**

### **Absences pour maladie ou accident**

#### **Article 6-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

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

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

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

Le salarié aura pendant six mois priorité pour son réemploi.

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

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

# Maintien de salaire

## Article 6-2

En vigueur étendu

### 1. Principe général

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

# Prévoyance

## Article 6-3

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 38 du 27 mars 2006 BO conventions collectives 2006-18 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

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

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

# Chapitre VII : Retraite

## Départ en retraite

### Article 7-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 33 du 14 juin 2004 BO conventions collectives 2004-29 étendu par arrêté du 13 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

#### 1. Mise à la retraite avant 60 ans

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

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

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

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

#### b) Délai de prévenance :

Il sera de 3 mois.

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

c) Indemnité de mise à la retraite :

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

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

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

2. Mise à la retraite entre 60 et 65 ans

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

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

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

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

b) Délai de prévenance :

Il sera de 3 mois.

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

c) Indemnité de mise à la retraite :

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

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

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

### 3. Départ à l'initiative du salarié

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

b) Délai de prévenance :

Il sera de 1 mois minimum.

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

c) Allocation :

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

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

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

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

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

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

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

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

Voir l'avenant n° 36 du 17 mai 2005 relatif aux conditions d'application de l'avenant n° 33.

## **Retraite complémentaire**

### **Article 7-2**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre VIII : Questions diverses**

### **Obligations militaires**

#### **Article 8-1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### **Maternité**

#### **Article 8-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

## **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

### **Article 8-3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 8-3**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Un examen est obligatoire au moins une fois par an.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Sont exclus de l'extension par arrêté du 3 août 1987 : la deuxième phrase (y compris les deux tirets la composant) du 13ème alinéa de l'article 8-3.

## **Apprentissage et formation**

### **Article 8-4**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Nota : Voir rubrique "Formation professionnelle".

## **Chapitre IX : Rupture du contrat**

### **Délai-congé**

#### **Article 9-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

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

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

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

### **Indemnité de congédiement**

#### **Article 9-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

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

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

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

## **Recherche d'emploi**

### **Article 9-3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

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

## **Licenciement collectif**

## **Article 9-4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 13 BIS du 14 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-8 étendu par arrêté du 11 avril 1995 JORF 23 avril 1995.

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

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

## **CHAPITRE X : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES ET COMPLÉMENTAIRES APPLICABLES AUX CADRES**

### **Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention**

#### **Article**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Dispositions spécifiques applicables aux cadres**

#### **Article**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Période d'essai**

#### **Article 10-1**

En vigueur étendu

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

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

## **Modification du contrat de travail**

### **Article 10-2**

En vigueur étendu

#### **1. Définition du jeune diplômé**

Sont visés par cette annexe :

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

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

#### **2. Classification**

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

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

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

#### **3. Formation et suivi du jeune diplômé**

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

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

## **Jeunes diplômés**

### **Article 10-2**

En vigueur étendu

#### 1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

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

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

#### 2. Classification

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

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

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

### 3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

## Congés payés supplémentaires

### Article 10-3

En vigueur étendu

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

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

## Modification du contrat de travail

### Article 10-3

En vigueur étendu

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

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

# Conditions d'exécution du contrat de travail

## Article 10-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Congés payés supplémentaires

### Article 10-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Déplacements

### Article 10-5

En vigueur étendu

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

- soit comme pour les autres catégories à régime d'appointement mensuel en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;

- soit par forfait ;
- ou sans référence horaire pour les cadres dirigeants de niveau VII.

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

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

## **Conditions d'exécution du contrat de travail**

### **Article 10-5**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Maladie prévoyance**

### **Article 10-6**

En vigueur étendu

#### **10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle**

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

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

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

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

#### 10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

##### 10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

##### 10.6.2.2. Durée du travail

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

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

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

##### 10.6.2.3. Rémunération

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

Si, en fin d'exercice, sous réserve du respect des maxima hebdomadaires, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux

horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps s'il existe.

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

### 10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

#### 10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

#### 10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

#### Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

#### Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

### 10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

### 10.6.3.4. Rachat de jours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

#### 10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

##### 10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

-leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

-ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;

-ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

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

-titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;

-salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

#### 10.6.4.2. Rémunération

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

#### 10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail. (Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

## **Forfaits Cadres**

### **Article 10-6**

En vigueur étendu

#### 10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

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

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

Leur rémunération sera déterminée contractuellement, sans que le salaire forfaitaire puisse être inférieur au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires majorées. Le bulletin de

paie mentionnera la nature (cadre de référence du forfait choisi) et le volume (nombre d'heures correspondant au forfait convenu).

#### 10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

##### 10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

##### 10.6.2.2. Durée du travail

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

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

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

##### 10.6.2.3. Rémunération

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

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

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

#### 10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

##### 10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

##### 10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

##### Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

##### Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

##### 10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.4. Rachat de jours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

#### 10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

##### 10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

-leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

-ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;

-ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

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

-titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;

-salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

#### 10.6.4.2. Rémunération

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

#### 10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail. (Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

## **Délai-congé**

### **Article 10-7**

En vigueur étendu

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

## **Déplacements**

### **Article 10-7**

En vigueur étendu

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

## **Indemnités de congédiement**

### **Article 10-8**

En vigueur étendu

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

## **Maladie prévoyance**

### **Article 10-8**

En vigueur étendu

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

## **Reclassement**

### **Article 10-9**

En vigueur étendu

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

## **Délai-congé**

### **Article 10-9**

En vigueur étendu

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

## **Clause de non-concurrence**

### **Article 10-10**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Indemnités de congédiement**

### **Article 10-10**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Reclassement**

### **Article 10-11**

En vigueur étendu

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

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

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

## **Clause de non-concurrence**

### **Article 10-12**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 10-13**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre X : Dispositions spécifiques applicables aux cadres**

### **Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention**

#### **Article**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Dispositions spécifiques applicables aux cadres**

#### **Article**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Période d'essai**

#### **Article 10-1**

En vigueur étendu

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

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

## **Modification du contrat de travail**

### **Article 10-2**

En vigueur étendu

#### 1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

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

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

#### 2. Classification

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

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

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

#### 3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

## **Jeunes diplômés**

### **Article 10-2**

En vigueur étendu

#### 1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :

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

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

#### 2. Classification

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

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

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

### 3. Formation et suivi du jeune diplômé

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

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

## Congés payés supplémentaires

### Article 10-3

En vigueur étendu

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

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

## Modification du contrat de travail

### Article 10-3

En vigueur étendu

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

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

# Conditions d'exécution du contrat de travail

## Article 10-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Congés payés supplémentaires

### Article 10-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Déplacements

### Article 10-5

En vigueur étendu

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

- soit comme pour les autres catégories à régime d'appointement mensuel en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;

- soit par forfait ;
- ou sans référence horaire pour les cadres dirigeants de niveau VII.

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

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

## **Conditions d'exécution du contrat de travail**

### **Article 10-5**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Maladie prévoyance**

### **Article 10-6**

En vigueur étendu

#### **10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle**

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

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

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

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

#### 10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

##### 10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

##### 10.6.2.2. Durée du travail

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

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

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

##### 10.6.2.3. Rémunération

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

Si, en fin d'exercice, sous réserve du respect des maxima hebdomadaires, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux

horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps s'il existe.

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

### 10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

#### 10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

#### 10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

#### Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

#### Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

### 10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

### 10.6.3.4. Rachat de jours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

#### 10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

##### 10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

-leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

-ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;

-ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

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

-titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;

-salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

#### 10.6.4.2. Rémunération

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

#### 10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail. (Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

## **Forfaits Cadres**

### **Article 10-6**

En vigueur étendu

#### 10.6.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

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

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

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

Leur rémunération sera déterminée contractuellement, sans que le salaire forfaitaire puisse être inférieur au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires majorées. Le bulletin de

paie mentionnera la nature (cadre de référence du forfait choisi) et le volume (nombre d'heures correspondant au forfait convenu).

#### 10.6.2. Forfaits en heures sur une base annuelle

##### 10.6.2.1. Cadres concernés

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

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

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

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

##### 10.6.2.2. Durée du travail

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

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

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

##### 10.6.2.3. Rémunération

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

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

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

### 10.6.3. Forfait en jours sur une base annuelle

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

#### 10.6.3.1. Cadres concernés

Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10.6.2.1.

#### 10.6.3.2. Forfaits en jours

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

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

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

#### Modalités de décompte des journées ou demi-journées

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

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

#### Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.3. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.4. Rachat de jours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6.3.6. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

#### 10.6.4. Encadrement sans référence horaire

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

##### 10.6.4.1. Cadres concernés

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

Les cadres dirigeants répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

-leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

-ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;

-ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés (dernier décile) des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement.

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

-titulaire d'un mandat social et en possession d'un contrat de travail ;

-salarié non titulaire d'un mandat social dont la hauteur des responsabilités engage par ses actions la totalité de l'entreprise.

#### 10.6.4.2. Rémunération

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

#### 10.6.4.3. Durée du travail

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail. (Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

## **Délai-congé**

### **Article 10-7**

En vigueur étendu

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

## **Déplacements**

### **Article 10-7**

En vigueur étendu

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

## **Indemnités de congédiement**

### **Article 10-8**

En vigueur étendu

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

## **Maladie prévoyance**

### **Article 10-8**

En vigueur étendu

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

## **Reclassement**

### **Article 10-9**

En vigueur étendu

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

## **Délai-congé**

### **Article 10-9**

En vigueur étendu

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

## **Clause de non-concurrence**

### **Article 10-10**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Indemnités de congédiement**

### **Article 10-10**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Reclassement**

### **Article 10-11**

En vigueur étendu

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;

- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

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

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

## **Clause de non-concurrence**

### **Article 10-12**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 10-13**

En vigueur étendu

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

# Chapitre XI : Classifications

## Section I : Définitions générales des niveaux et des échelons

### Article

En vigueur étendu

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

#### 1. Certification (donnée objective)

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

- diplômes (éducation nationale) ;
- titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.

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

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

#### 2. Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

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

Compétences transversales éventuelles :

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

#### 3. Méthode de lecture

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

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

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

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

#### 4. Révision

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

## Section 1 : Définitions

### Article

En vigueur étendu

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

#### 1. Certification (donnée objective)

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

- diplômes (éducation nationale) ;
- titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.

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

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

#### 2. Terminologie

Expérience :

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

Compétence métier ou fonction :

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

Compétences transversales éventuelles :

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

### 3. Méthode de lecture

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

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

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

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

### 4. Révision

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

## Section II : Seuils d'accueil en début de carrière des titulaires de diplômes professionnels

### Article

En vigueur étendu

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

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires. Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteur	Aide-comptable, employé (e) de bureau
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ;	Monteur, tuyauteur, brasseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
				-de ses compétences métiers ; -de sa participation aux préparatifs des opérations		
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique, comptable 1er degré, employé service achat
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1er degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur braseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'autres personnes.	A	225	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2e degré, tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe frigoriste 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités	A	260	Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution, technicien méthode, qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coefficient 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré, gestionnaire services 2e degré
IV	Il peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coefficient 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)		
V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
				et détection des besoins techniques et humains		
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre		
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
VI*	Sont visés les salariés : -titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; - disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VI*						
	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le classement dans les échelons tient compte : -des responsabilités confiées ; -de la complexité des activités et de leur technicité ; -des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial, responsable services 2e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même					
		B	430			
		C	460			
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : -du niveau de responsabilité ; -des capacités de coordination et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur services
	Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise	C	700			

## Section 2 : Grille de classifications et postes

### Article

En vigueur étendu

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

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires.  Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience ; -de la diversité des tâches réalisées ; -de l'évolution des compétences métiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1er degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteure	Aide-comptable, employé (e) de bureau
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ; -de ses compétences métiers ; -de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, brasseur 1er degré, électricien câbleur 1er degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1er degré	Agent technique, comptable 1er degré, employé service achat
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1er degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1er degré, tuyauteur brasseur 2e degré, électricien câbleur 2e degré	Commercial
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations	A	225	Le classement dans les échelons tient compte : -de l'expérience professionnelle du salarié ;	Monteur, dépanneur, frigoriste 2e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2e degré,	Comptable 2e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
	à combiner en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'autres personnes.			-de ses compétences métiers ; -de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués ; -de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	tuyauteur brasseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1er degré, opérateur d'essai 2e degré	
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3e degré	
III	Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1er degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe frigoriste 1er degré/ suppléant	Technico-commercial 1er degré
IV	Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités	A	260	Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : -mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique	Technicien d'intervention 2e degré, chef d'équipe 2e degré	Technico-commercial 2e degré, dessinateur conception exécution, technicien méthode, qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1er degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coefficient 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, chef d'équipe 3e degré	Chargé d'affaires 1er degré, gestionnaire services 2e degré
IV	Il peut être amené à superviser et/ ou coordonner le travail d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coefficient 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)		
V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1er degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2e degré, responsable services 1er degré
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre		

Niveau	Définition	Éch.	Coef.	Définition des échelons	Postes techniques	Métiers supports
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
VI*	Sont visés les salariés : -titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; - disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VI*						
	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le classement dans les échelons tient compte : -des responsabilités confiées ; -de la complexité des activités et de leur technicité ; -des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial, responsable services 2e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même					
		B	430			
		C	460			
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : -du niveau de responsabilité ; -des capacités de coordination et d'anticipation ; -des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur services
	Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise	C	700			

## Section III : Grille de positionnement des postes

### Article

En vigueur étendu

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

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

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
	C	700			

## Section 3 : Grille de positionnement des principaux postes

### Article

En vigueur étendu

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

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

Niveau	échelon	Coefficient	Personnel d'intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
	A	390	Responsable travaux 2e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial	Responsable services 2e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, directeur technique, directeur commercial		Cadre dirigeant, directeur services
	B	600			
	C	700			

## Section 4 : Seuil d'accueil à l'embauche

### Article

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

(\*\*) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé licence professionnelle/IFFI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa

Seuil
bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle. Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera automatiquement au niveau V, échelon A, coefficient 320. Les entreprises ont cependant la faculté de passer le jeune diplômé au coefficient 320 avant la fin de la période d'adaptation. A titre d'exception, le salarié ayant obtenu sa licence professionnelle/IFFI par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sous réserve qu'elle soit complète, ne se verra pas appliquer de période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau V, échelon A, coefficient 320.

## Section 5 : Cœur de métier - Correspondance niveaux éducation nationale/certifications

### Article

En vigueur étendu

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

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

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

## Seuils d'accueil en début de carrière des titulaires de diplômes professionnels

### Article