

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

AVENANT N° 29 DU 18 MAI 2006

RELATIF À LA MODIFICATION D'ARTICLES

NOR : *ASET0650867M*

IDCC : *998*

Entre :

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3 E),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification d'articles

Les articles suivants de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique sont modifiés comme ci-après.

Article 9

Engagement

Le sous-article 9.3 est rédigé comme ci-après :

Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- a) les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;
- b) la date d'entrée en fonctions ;
- c) la nature de son contrat de travail ;
- d) le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en œuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) ;
- e) les lieux d'emploi ;
- f) les conditions de la période d'essai ;
- g) l'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré ;
- h) pour le salarié classé au niveau I le salaire minimal mensuel ;
- i) la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ;
- j) rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base ;
- k) le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences.

Article 11

Période d'essai

Le premier paragraphe de l'article 11.4 est rédigé comme ci-après :

La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi.

Niveaux I et II : 1 mois.

Niveaux III et IV : 2 mois.

Niveaux V à IX : 3 mois.

L'avant-dernier paragraphe du 11.4 est rédigé ainsi : « Pour certains cas très particuliers de date ou de conditions d'emploi, une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement.

Article 17

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Les signataires du présent avenant après avoir réexaminé les dispositions en vigueur, notamment celles des sous-articles 17.3 et 17.4 :

- réaffirment que pour déterminer le délai-congé de licenciement les tranches d'ancienneté prévues au barème du code du travail doivent être rééchelonnées dans un sens plus favorable aux salariés, ces tranches d'ancienneté réaménagées étant applicables au délai-congé de démission ;
- réaffirment également que, pour la détermination de ce délai-congé de démission, il doit être tenu compte du niveau hiérarchique de l'emploi occupé par le démissionnaire ;
- considérant que par rapport au sous-article 17.3 de la convention collective et donc par rapport au code du travail les délais-congés doivent être réexaminés, notamment ceux relatifs au licenciement, de sorte que ceux-ci soient, en fonction de l'ancienneté, prolongés de 0,5 mois, 1 mois, 2 mois, selon le cas ;
- conviennent en conséquence de rédiger comme suit le sous-article 17.3 et le premier paragraphe du sous-article 17.4 :

Sous-article 17.3

Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais-congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai-congé de démission :

- niveaux I à IV inclus : 1 mois ;
- niveaux V à IX inclus :
 - jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
 - au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;
 - au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Délai-congé de licenciement :

- niveaux I à IX inclus :
 - jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
 - au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;
 - au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Sous-article 17.4

1^{er} paragraphe :

Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci-après :

- pour les salariés des niveaux I à III : 5 jours travaillés ;
- pour les salariés des niveaux IV à VI : 10 jours travaillés ;
- pour les salariés des niveaux VII à IX : 15 jours travaillés.

Article 21

Salaire minimal et salaire réel

Au sous-article 21.2, le paragraphe : « En tant que de besoin la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) » est complété par la phrase suivante : « Ce complément sera versé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante. »

Article 28

Bulletin de paie

L'alinéa 4 est rédigé comme ci-après :

Le nom, le groupe (1, 2, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en œuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique). »

Le « Nota » en bas de page est supprimé.

Article 43.3 V

Dispositions concernant le personnel assujéti au service d'intervention d'urgence

Cet article est rédigé comme suit :

a) Compétences professionnelles :

Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous-critères classants (technicité, sécurité/réglementation, autonomie/initiative) tels que définis à l'avenant 26 de la convention collective Ouvriers/ETAM ;

b) Disposition spécifique :

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Article 3

Dérogations

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

Article 4

Formalités

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

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

(Suivent les signatures.)