

Accord du 28/06/2017 relatif à la structuration du dialogue social dans la branche

Préambule

Dans le cadre et conformément à la loi Travail 2016-1088 du 08 août 2016, les partenaires sociaux souhaitent structurer et formaliser le dialogue social de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aérouique, thermique, frigorifique et connexe.

Article 1 : L'objectif du dialogue social

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

- D'adapter les règles issues du Code du Travail aux spécificités d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- De mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié, au sein d'instances paritaires dédiées et identifiées.

Les organisations paritaires du présent accord souhaitent formaliser et structurer la négociation collective de la branche, notamment, conformément à l'article 24 de la loi Travail 2016-1088, par la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Les organisations paritaires réaffirment, par cet accord, leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Le dialogue social de la branche s'effectue notamment dans le cadre de deux instances paritaires spécifiques, aux rôles et mode de fonctionnement distincts. Ces instances paritaires sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aérouique, thermique, frigorifique et connexe.

L'existence de ces différentes instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue social entre les partenaires sociaux.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'CH', 'DP', 'NC', and 'SC'.

Article 2 : Les frais du paritarisme

2.1. Principe

Conformément à l'article 1-6 de la CCN, intitulé « Commissions Paritaires », les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire de chefs d'entreprise et de salariés pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes recevront, sur justification, leur salaire pour le temps passé comme s'ils avaient travaillé.

Ils seront tenus d'informer et de transmettre à leurs chefs d'entreprise, chaque début d'année, le calendrier social établi par les partenaires sociaux pour l'année à venir. Ce calendrier social récapitule l'ensemble des dates de réunions planifiées.

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

2.2. Modalités de remboursement des frais

Conformément à l'Avenant n°42 de la Convention Collective, en date du 22 janvier 2008, les modalités de remboursement des salariés mandatés pour participer aux réunions de la commission paritaire sont les suivantes :

- Article 2.2.1

Les salariés mandatés, dans la limite de deux au plus par organisation syndicale représentative, qui participent à une commission paritaire pour la discussion de la convention collective nationale et de ses annexes, seront remboursés de leurs frais de déplacement à cette occasion de la façon suivante :

Transport :

Remboursement sur la base du billet SNCF 2^{ème} classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à PARIS aller-retour sur justificatif.

Hébergement (nuitée + petit déjeuner) :

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité d'hébergement (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.

Repas :

Indemnité forfaitaire égale à l'indemnité (base plafond URSSAF) de repas en cas de grand déplacement en métropole en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.

- Article 2.2.2 :

Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le transport tel que défini à l'article 1 dépasse trois heures. Dans ce cas, le remboursement global sera limité à une indemnité forfaitaire de repas pour le dîner ; les salariés mandatés auront le choix entre se déplacer en train et bénéficier d'une nuit d'hébergement et d'un dîner ou se déplacer au cours d'une même journée en avion. Le remboursement sera alors limité au cumul du prix du billet SNCF aller-retour 2^{ème} classe de la gare la plus proche du domicile de l'intéressé à Paris (tarif du train arrivant juste avant la commission paritaire), de l'indemnité d'hébergement pour une nuit et de l'indemnité pour un dîner.

Handwritten signatures and initials: TH2, BD, NK, SE.

Article 3 : La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Conformément à l'article 24 de la loi Travail 2016-1088, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est mise en place au sein de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe.

3.1 Mise en place de la CPPNI :

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) fait suite aux différentes instances paritaires qui existaient dans la branche :

- a) **La Commission Paritaire Nationale¹ (CPN)**, qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :
- De négocier sur des thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les minimas conventionnels ;
 - De proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective, sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés, sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
 - D'assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.
- b) **La Commission de validation des accords** qui existait jusqu'à présent dans la branche, et qui avait notamment pour mission :
- De contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
 - D'examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe « principe » du préambule du présent accord.
- c) **La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation :**

Comme énoncé à l'article I-5 de la Convention collective nationale, la Commission d'interprétation était chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la Convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants.

3.2. Missions de la CPPNI

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du Code du Travail, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le

¹ Ancienne Commission Mixte Paritaire (CMP)

TH2
BO
NC
JLW

cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an et autant que de besoin. Un calendrier des négociations (ou agenda social) est défini chaque année.

Article 3.3 Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 4 fois par an et autant que de besoin.

Dans un délai de 15 jours avant la réunion d'ouverture, les fédérations adressent au secrétariat de la branche, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

3.4. Composition de la CPPNI

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Les fédérations syndicales désigneront deux mandatés, avec une seule voix de vote par organisation syndicale représentative.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par mail, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par mail, émanant de la fédération nationale.

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

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number '39' and various initials.

Enfin, lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 3.5 : Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 3.6 : Sièges de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA :
6 rue de Montenotte,
75 017 Paris.

Article 3.7 : Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

Article 3.8 : Méthodologie

Il est convenu entre les parties de définir une méthodologie de négociation permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties.

Un calendrier prévisionnel est établi annuellement pour toutes les instances CPPNI, CPNEFP, SPP, comme défini à l'article 3.3

Toutes informations utiles au bon déroulement de la négociation doivent être fournies dans un délai de 15 jours avant les réunions, ou, si circonstances exceptionnelles, dans les meilleurs délais.

Chaque négociation est structurée selon 7 étapes

- Envoi des éléments d'information préalables
- Réunion de présentation et de discussion de ces éléments
- Envoi des propositions du collège employeur et/ou salariés, et des éventuelles informations complémentaires
- Réunion de négociations
- Envoi d'un projet de protocole d'accord
- Réunion de négociations et de finalisation
- Signature de l'accord du procès-verbal de désaccord

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit dorénavant contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu.

L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Handwritten initials: JM, BP, NC, JC, and a signature.

Durée de vie des accords

Chaque accord doit préciser la durée pour laquelle il est conclu.

La loi précise également que lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire des effets. Il n'y a donc pas de délai de survie pendant 1 an des dispositions pour les accords à durée déterminée.

Modalités de suivi des accords

Chaque accord devra définir les conditions de son suivi et de son application dans le temps, ainsi que contenir des clauses de rendez-vous. Un Comité de suivi pourra par exemple être institué.

Organisation des réunions :

Le secrétariat convoque les membres de la commission dans les meilleurs délais et au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le président ouvre la séance et demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier nécessitant information(s) et échange(s).

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

L'adoption des décisions se fait selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Lorsque tous les dossiers et les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Un compte-rendu récapitulatif des différents points abordés en cours de séance est établi par le secrétariat pour toute CPPNI.

Article 3.9 : Procédure de transmission des Accords d'entreprise

Les accords d'entreprise - conclus depuis le 10 août 2016 – doivent être transmis pour information à la CPPNI (tout en étant entendu que cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur).

Les accords d'entreprise à transmettre sont ceux relatifs aux thèmes suivants :

- La durée du travail,
- Le travail à temps partiel,
- Le repos et les jours fériés,
- Aux congés et au compte épargne-temps,
- A la qualité de vie au travail,
- Et à l'égalité professionnelle.

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant la transmission. Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- Raison sociale de l'entreprise
- Adresse précise de l'entreprise
- Code APE de l'entreprise
- Activité principale de l'entreprise
- Effectif de l'entreprise
- Preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole

BM
30
N

- d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie)
- Le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie)
- L'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel

Ces informations et les accords d'entreprise sont envoyés au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefcca.com

Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours. Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier. Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission.

Article 4 : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

Article 4.1 : Objet de la CPNEFP

Comme énoncé aux points b) et c) de l'avenant n°10 à la Convention collective nationale, la CPNEFP possède des attributions en matière d'emploi (permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans la profession, étudier la situation de l'emploi et son évolution etc.) et en matière de formation professionnelle (étudier les besoins et perspectives de la profession en matière de formation professionnelle, formuler toutes observations et propositions utiles à la mobilisation et au développement des moyens en matière de formation etc).

En outre, la CPNEFP mandate la Section paritaire professionnelle (SPP) pour plusieurs missions définies dans le cadre du protocole de gestion de la section paritaire professionnelle conclu avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et notamment :

- La mise en œuvre de la politique de branche en faveur des entreprises de moins de 10 salariés,
- Le pilotage et le suivi des fonds de la formation professionnelle (plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et fonds de la professionnalisation),
- La définition des critères de prise en charge des actions de formation en fonction des priorités définies par la branche.

L'ensemble de ces missions est confié à la SPP qui agit sous contrôle de la CPNEFP.

Article 4.2 : Composition de la CPNEFP

La commission est constituée par un nombre égal de représentants employeurs/chefs d'entreprise et de représentants salariés désignés par les signataires de la convention.

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant pour siéger à la commission, soit deux représentants par organisation syndicale. Le collège employeur sera composé d'un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par le collège salarial.

Pour rappel, la CPNEFP pourra se faire assister d'experts pour tous les aspects de sa mission et le nombre de ses experts sera fixé d'un commun accord entre les parties.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative. Les membres absents lors de la réunion de la commission ont la possibilité de désigner la personne, qui votera à sa place. Cette procuration doit faire l'objet d'un écrit qui devra être présenté sur toute demande.

La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les deux ans par le collège salarial et le collège patronal. Chaque collège désigne en son sein son représentant.

Le secrétariat de la commission est assuré par celui de la CPPNI.

Article 4.3 : Fonctionnement de la CPNEFP

Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an en application du point a) de l'avenant n°10.

Des réunions extraordinaires pourront avoir lieu.

Dans la mesure du possible, les CPNEFP se dérouleront en amont ou à la suite des CPPNI pour limiter les trajets des membres participant à ces deux instances et une seule convocation avec ordre du jour sera envoyée pour ces deux commissions, à l'ensemble des membres (titulaires et suppléants).

Les frais de participation à la CPNEFP pour les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives ainsi que les frais de déplacement sont pris en charge conformément aux dispositions de l'article I-6 de la convention collective.

Délibération de la CPNEFP

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des votants, dans le respect des règles du paritarisme (le collège employeur et le collège salarié ont strictement le même nombre de voix). Un vote à bulletin secret sera organisé sur demande d'un des membres.

Chaque membre de la commission a voix délibérative. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un.

En cas d'égalité de voix lors du vote, il sera procédé à un second vote. Si l'égalité de voix persiste à l'issue du second vote, la commission n'est pas en mesure de délibérer. Dans ce cas, il sera constaté dans le procès-verbal de réunion qu'aucune position majoritaire n'a pu être dégagée.

Lorsqu'un procès-verbal de la CPNEFP est établi afin de faire appliquer une décision de la CPNEFP il est co-signé par le Président et le Vice-président puis adressé par le secrétariat à l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 4.4 : Liens avec la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est rappelé que la CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle dans le cadre de ses missions, sous l'impulsion et le contrôle de la CPPNI.

Si la CPNEFP a la capacité d'acter ses décisions dans des délibérations, la CPPNI demeure seule compétente pour négocier et signer les accords de branche ou avenants à la Convention collective nationale, y compris ceux relevant des domaines de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Article 5 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

BP 112
X
N

Article 6 : Opposabilité

Les dispositions du présent accord sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifiques et connexes (code IDCC 1412).

Article 7 : Notification – Dépôt - Extension

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

Article 8 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 01/09/2017.

Fait à Paris, en quinze exemplaires originaux, le 28/06/2017.

Syndicat National des Entreprises du Froid, des équipements de Cuisines professionnelles et du Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)	
Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie	
Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T	 Pour Ordre Bruno DELAVANT Secrétaire Fédéral
Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires	
Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC	
Fédération des travailleurs de la Métallurgie C.G.T	