

AVENANT N° 58

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 2 : Modification des articles 10.6.3.5. « Conditions de contrôle de l'application du forfait » et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la charge de travail »

Les articles 10.6.3.5. « Conditions de contrôle de l'application du forfait » et 10.6.3.6 « Modalités de suivi de la charge de travail » sont désormais unifiées et rédigés comme suit :
(annule et remplace les articles 10.6.3.5 et 10.6.3.6 instaurés par l'avenant 45 du 17 décembre 2008)

« 10.6.3.5 Contrôle de l'application du forfait et modalités de suivi de la charge de travail

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 à ce 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 aux nombres 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 L3131-1 et L3131-2 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. »

Article 3 : Modification de l'article 10.6.3.7. « Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine »

L'article 10.6.3.7. « Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine » devient l'article 10.6.3.6. « Repos quotidien et hebdomadaire » et est désormais rédigé comme suit:

(annule et remplace l'article 10.6.3.7. par l'avenant 45 du 17 décembre 2008)

« 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. »

Article 4 : Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5 : Notification. – Dépôt – Extension

Le présent avenant 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, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 6 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Handwritten signatures and initials:
- A large signature in blue ink.
- Initials "NC" in blue ink.
- Initials "TH 2" in blue ink.
- A signature in black ink.
- The number "2" in black ink.

SYNDICATS DE SALARIES

Fédération des travailleurs de la
Métallurgie C.G.T.

Fédération Confédérée Force Ouvrière
de la Métallurgie



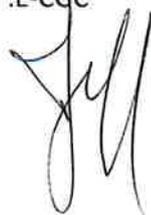
Fédération Générale des Mines et de
la Métallurgie C.F.D.T.

PO
Bruno DELAVANT


Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats
de la Métallurgie et Parties Similaires



Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC



ORGANISATION PATRONALE

Syndicat National des
Entreprises du Froid, d'Équipement
de Cuisines Professionnelles et du
Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)



Fait à Paris, le 2 juillet 2013
En quinze exemplaires

**SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, D'EQUIPEMENT DE CUISINES
PROFESSIONNELLES ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR.**

6, Rue de Montenotte - 75017 PARIS - Tél : 01 58 05 11 00