

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques

IDCC 1486

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 06/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 18/06/2026 21:37

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC1486-20260806-180058

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	10
Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021	11
<i>Préambule</i>	11
<i>Annexes</i>	13
TEXTES ATTACHÉS	63
<i>Annexe IV. Enquêteurs</i>	64
<i>Définition du statut de deux types d'enquêteurs</i>	64
<i>Préambule</i>	64
<i>Dispositions communes aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)</i>	65
<i>Titre I : Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle</i>	65
<i>Titre II : Enquêteurs vacataires</i>	81
<i>Titre III : Date d'entrée en vigueur de l'annexe " Enquêteurs "</i>	88
<i>Titre III : Chargés d'enquête</i>	89
<i>Titre IV : Stipulations juridiques et administratives</i>	93
<i>Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise</i>	95
<i>Préambule</i>	95
<i>Dispositions</i>	96
<i>Modalités générales</i>	96
<i>Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres</i>	98
<i>Classification des ingénieurs et cadres</i>	98
<i>Méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM</i>	99
1. <i>Pourquoi une nouvelle classification ?</i>	99
2. <i>Présentation générale</i>	99
3. <i>Applications</i>	101
4. <i>Structure de la grille de classification</i>	104
<i>Annexes</i>	104
<i>Prévoyance Annexe I</i>	108
<i>Cotisations</i>	108
<i>Prévoyance Annexe II</i>	110
<i>Durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)</i>	111
<i>Préambule</i>	111
<i>Champ d'application</i>	112
<i>Chapitre Ier : Durée du travail</i>	112
<i>Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail</i>	113
<i>Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année</i>	124
<i>Chapitre IV : Heures supplémentaires</i>	126
<i>Chapitre V : Compte de temps disponible</i>	127
<i>Chapitre VI : Compte épargne-temps</i>	128
<i>Chapitre VII : Mesure du temps de travail effectif</i>	129
<i>Chapitre VIII : Formation</i>	130
<i>Chapitre IX : Temps partiel</i>	131
<i>Chapitre X : Rémunérations</i>	131
<i>Chapitre X : Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion</i>	131
<i>Chapitre XI : Application de l'accord</i>	132
<i>Chapitre XI : Stipulations juridiques et administratives</i>	132
<i>Chapitre XII : Suivi de l'accord</i>	134
<i>Annexes</i>	134
<i>Introduction des métiers de l'Internet</i>	135
<i>Préambule</i>	135
<i>Champ d'application</i>	135

Définition des métiers spécifiques à l'Internet donnant lieu à la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification	136
Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet	137
Application de l'accord	138
Avis d'interprétation relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)	139
Statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès	140
Préambule	140
Chapitre Ier : Durée du travail	140
Chapitre II (1) : Contrat de travail à temps partiel modulé	143
Chapitre III : Contrat d'intervention à durée déterminée (article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail)	145
Chapitre IV : Travail intermittent	146
Chapitre V : Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons	149
Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation	149
Chapitre VII : Durée de l'accord - Révision - Dénonciation	150
Annexe	150
Disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés	163
Abrogation de 2 accords formation	164
Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation	164
Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance	164
Entrée en vigueur	164
Portage salarial	165
Préambule	165
Mode d'organisation en portage salarial	165
Processus de recrutement et entrée en activité	167
Titre Ier : Représentation du personnel	168
Titre II : Relations individuelles de travail	170
Titre IV : Dispositions finales	179
Révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail	181
Préambule	181
Révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000	181
Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000	181
Dépôt	182
Extension	182
Entrée en vigueur	182
Révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	184
Préambule	184
Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	184
Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999	184
Dépôt	185
Extension	185
Entrée en vigueur	185
Missions de l'ADESATT et financement du paritarisme	186

Préambule	186
Modification des conditions d'adhésion à l'ADESATT	187
Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT	187
Elargissement des missions de l'ADESATT	187
Accès aux accords d'entreprise	188
Gestion des ressources de l'ADESATT	189
Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	190
Révision de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000	190
Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987	191
Durée	191
Evolutions législative et/ou réglementaire	191
Dépôt	192
Extension	192
Entrée en vigueur	193
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	194
Préambule	194
Champ d'application de l'accord	195
Objectifs de l'accord	195
Mise en place de la démarche prospective	195
Principes de cette démarche	195
Acteurs de la démarche méthodologique	196
Etapas de la démarche méthodologique	197
Suivi de la mise en oeuvre de l'accord	198
Dispositions finales	198
Commission paritaire nationale de l'emploi	199
Compétence	199
Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi	199
Fonctionnement	200
Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi	201
Modalités d'application de la démarche GPEC	202
Suivi	202
Délibérations et avis	203
Moyens	203
Entrée en vigueur et durée de l'accord	203
Annexe à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme	205
Préambule	205
Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007	205
Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives	205
Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés	207
Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007	207
Dépôt	207
Extension	207
Entrée en vigueur	207
Mise en oeuvre des CQP	209
Préambule	209
Entreprises concernées	209
Définition et objet	210
Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)	210
Publics concernés	213

Délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP)	213
Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)	216
Bilan annuel	216
Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle (CQP)	217
Durée de l'accord	217
Application de l'accord	217
Fonctionnement de l'OPCA FAFIEC	219
Préambule	219
Santé et risques psychosociaux	227
Préambule	227
Prévoyance	237
Préambule	237
Chapitre Ier Objet de la négociation	237
Chapitre II Préparation et méthode	237
Chapitre III Durée de l'accord	239
Chapitre IV Révision. - Dénonciation	240
Chapitre V Dépôt	240
Activité partielle des salariés	241
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	250
Préambule	250
Pacte social pour la compétitivité et un calendrier social responsable	269
Création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)	270
Préambule	270
Complémentaire santé	274
Préambule	274
Détermination du champ territorial et professionnel	274
Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident	275
Garanties	283
Versement santé	283
Mise en œuvre	284
Mise en œuvre	286
Annexes	286
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	290
Formation professionnelle, développement des compétences et employabilité	294
Préambule	294
Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle	295
Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	297
Titre III L'accès à l'emploi	298
Titre IV Développer les compétences des salariés	305
Titre V La certification professionnelle	307
Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle	309
Titre VII Assurer l'égalité d'accès à la formation	311
Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche	313
Titre IX La note politique de formation	316
Titre X Dispositions finales	316
Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance	318
Préambule	318
Annexe	323

Modification de l'accord du 31 octobre 2019 (formation professionnelle)	332
Préambule	332
Commission paritaire TPE et PME	336
Préambule	336
Formation professionnelle	343
Préambule	343
ADESATT et financement du paritarisme	347
Préambule	347
Modifications de la convention collective	354
Préambule	354
I. Modification apportée à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021	354
II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022	355
III. Stipulations juridiques et administratives	367
Formation professionnelle, développement des compétences et à l'employabilité	369
Préambule	369
Interruption spontanée de grossesse	374
Préambule	374
Organisation hybride du travail en entreprise	376
Préambule	376
Thème 1 Organiser	377
Thème 2 Sécuriser	385
Thème 3 Accompagner	389
Thème 4 Communiquer	392
Thème 5 Stipulations finales	393
Annexes	395
Modification de la convention collective	399
Préambule	399
Sécurisation des parcours professionnels	403
Préambule	403
Chapitre Ier Champ d'application	403
Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds »	406
Chapitre III Stipulations finales	409
Catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	411
Préambule	411
Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail	414
Préambule	414
Thème 1 Connaître le cadre réglementaire et institutionnel	416
Thème 2 Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail	430
Thème 3 Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail	431
Thème 4 Stipulations finales	436
Annexes	438
Promotion du dialogue social en entreprise	449
Préambule	449
Thème 1 Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement	451
Thème 2 Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social	453
Thème 3 Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social	455
Thème 4 Stipulations juridiques et administratives	458
Annexes	461
Mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun	470

Préambule	470
Annexes	474
Prévoyance lourde	492
Préambule	492
Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête	496
Rémunérations minimales des apprentis	498
TEXTES SALAIRES	500
Salaires minimaux au 1er janvier 2025	501
Préambule	501
Annexe	504
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	506
Lettre d'adhésion de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et financement du paritarisme	507
Adhésion de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015	508
Liste chronologique	508

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021

Date du texte : 2021-07-16 Version KALI retenue : 2023-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

À cette fin, un groupe de travail paritaire s'est réuni, afin de proposer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet.

Dans le prolongement des travaux du groupe de travail paritaire et de la CPPNI, il a été élaboré le présent avenant et son annexe dont l'objet est d'actualiser la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée.

Article 1er — Objet de l'avenant

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations des articles 1.1 à 13.6 de l'annexe 1 au présent avenant se substituent aux articles 1 à 84 (déclarations liminaires comprises) de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Un tableau de concordance entre les articles du texte de base de la convention collective et ceux de l'annexe 1 se trouve à l'annexe 2.

Les stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 non visées par le présent avenant ainsi que les accords thématiques actuellement annexés à la convention en vigueur à la date de signature du présent avenant demeurent inchangés.

Un glossaire définissant les différents types de textes applicables se trouve à la fin de l'annexe

1.

Article 2 — Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 3 — Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 — Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article 5 — Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément à l'article 4.

Article 6 — Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès

du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 — Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Article 8 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Annexes

Annexe 1 : convention collective nationale

Article

Préambule

Les parties signataires le 15 décembre 1987 de la nouvelle convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils s'engagent à revoir d'un commun accord les articles dont la rédaction devrait être précisée eu égard notamment aux dispositions légales en vigueur.

En 2021, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour, à droit constant, des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

Les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet ont donc été apportées au texte de base de la convention collective.

Préambule de la fédération Cinov

Face à une société en perpétuelle mutation, les métiers de la prestation de services intellectuels sont des acteurs majeurs dans l'accompagnement des transitions sociétale, écologique et économique.

Cinov ; fédération représentative pleinement engagée dans la défense des intérêts de ces métiers, accompagne et fédère autour d'une vision partagée, ses adhérents chefs d'entreprises entrepreneurs passionnés, aux aspirations et sensibilités multiples, pour être penseurs et acteurs des transitions, en cours et à venir.

La fédération Cinov, en tant que membre de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et de l'union nationale des professions libérales (UNAPL), est tenue par les accords interprofessionnels signés par ces organismes.

La présente convention s'applique à tous les employeurs et à leurs salariés quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

Préambule de la fédération Syntec

Les entreprises représentées par la fédération Syntec, par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques particulières qu'il s'agit d'équilibrer aussi harmonieusement que possible.

En tant qu'organisation professionnelle, il est de la responsabilité de la fédération Syntec d'anticiper et de contribuer au monde de demain. Les secteurs d'avenir qu'elle représente participent à cette transformation par des engagements concrets visant à rendre leurs écosystèmes plus résilients.

Les organisations adhérentes à la fédération Syntec proposent, à travers leurs nombreuses initiatives, d'apporter des solutions aux défis que leurs secteurs d'activité doivent relever, et s'impliquent au plus près des préoccupations quotidiennes des entreprises quelle que soit leur taille.

La fédération Syntec, en tant que membre du mouvement des entreprises de France (MEDEF), est tenue par les accords interprofessionnels signés par cette organisation patronale.

La présente convention collective s'applique à toute entité ayant adhéré à la fédération Syntec, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elle exerce son activité.

Préambule relatif aux entreprises représentées par les fédérations Syntec et Cinov

Les parties signataires déclarent que les entreprises de la branche ont la particularité commune de prendre en charge des interventions d'études et de réalisation très diverses :

- dans leur ampleur : de quelques journées de travail à plusieurs années d'activité pour des équipes complètes ;
 - dans leur technicité, une même intervention pouvant exiger des spécialistes de profil pointu dans des disciplines variées ;
 - dans leur localisation, la France entière et le monde entier ;
 - dans le temps, les dates de déroulement et la durée d'une intervention étant variables et souvent susceptibles d'être remises en cause,
- et que, par conséquent, pour faire face à ces réalités dans les meilleures conditions d'efficacité

et de compétitivité, ces sociétés proposent pour certains de leurs emplois des contrats spécifiant une mission d'intervention.

Titre 1er Généralités

Article 1.1 — Champ d'application

Sous réserve de relever des champs d'application territorial et professionnel définis au présent article, la convention collective est applicable :

- aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ;
- aux établissements publics à caractère industriel et commercial et ceux à caractère administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

Champ d'application territorial

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont l'activité principale exercée est l'ingénierie, les cabinets d'ingénieurs-conseils, les études et le conseil, les services numériques, l'évènementiel et la traduction et l'interprétation.

Les codes APE (activité principalement exercée) correspondants, attribués par l'INSEE et n'ayant qu'une valeur indicative, sont les suivants :

Numérique

- 58.12Z : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.
- 58.21Z : édition de jeux électroniques.
- 58.29A : édition de logiciels système et de réseau.
- 58.29B : édition de logiciels outils de développement et de langages.
- 58.29C : édition de logiciels applicatifs.
- 62.01Z : programmation informatique.
- 62.02A : conseil en systèmes et logiciels informatiques.
- 62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques.
- 62.03Z : gestion d'installations informatiques.
- 62.09Z : autres activités informatiques.
- 63.11Z : traitement de données, hébergement et activités connexes.
- 63.12Z : portails internet.

Ingénierie

- 71.12B : ingénierie, études techniques.
- 71.20B : analyses, essais et inspections techniques.
- 74.90B : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.

Conseil

- 70.21Z : conseil en relations publiques et communication.
- 70.22Z : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion.
- 73.20Z : études de marché et sondages.
- 78.10Z : activités des agences de placement de main-d'œuvre.
- 78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

Évènementiel

- 25.11Z : fabrication de structures métalliques et de parties de structures.
- 43.32C : agencement de lieux de vente.
- 68.20B : location de terrains et autres biens immobiliers.
- 68.32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers.
- 82.30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès.
- 90.04Z : gestion de salles de spectacles.

Traduction et interprétation

- 74.30Z : traduction et interprétation.

Article 1.2 — Définition des ETAM, ingénieurs et cadres

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ;
- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés

Article 2.1 — Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent, ainsi que pour leurs représentants, à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice de fonctions syndicales, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, d'évolution professionnelle, de mesures disciplinaires ou de rupture du contrat de travail.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou en défaveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et des salariés avec lesquels ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Si le bien-fondé d'un licenciement est contesté parce que ce licenciement aurait été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les 2 parties s'emploieront à régler leur différend dans le cadre d'une conciliation.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2. Absences autorisées

Des absences non rémunérées sont accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer, d'une part, à leurs réunions statutaires et, d'autre part, à une réunion préparatoire pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils devront en faire la demande au moins 8 jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

Conformément aux dispositions légales, chaque délégué syndical peut également utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Conformément aux dispositions légales, les salariés membres des commissions paritaires de branche bénéficient du statut protecteur. Leur protection est celle des délégués syndicaux.

Cette protection leur est due quelle que soit la date de création de la commission.

Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de salariés fixés d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le nombre de salariés d'une même entreprise autorisés à s'absenter simultanément sera fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national en cause s'efforceront, dans les cas visés aux alinéas 1 et 4 ci-dessus, de faire en sorte que ces absences n'apportent pas de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise ou au libre exercice du droit syndical.

3. Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique (CSE). Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux et/ou diffamatoire.

La direction, les délégués syndicaux et les représentants de sections syndicales prendront en commun toutes les dispositions utiles pour assurer, au moins semestriellement, aux salariés en mission de longue durée pour raisons professionnelles, la transmission de l'information syndicale propre à l'entreprise.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 2.2 — Représentation des salariés

La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

(1) Article étendu sous réserve que la mention « institutions sociales » du CSE renvoie aux activités sociales et culturelles en application de l'article L. 2312-81 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

NOTA : Coefficient des ouvriers et employés : au lieu de « 230 », lire « 240 » à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. (Avenant n° 2 du 27 octobre 2022, art. 5 - BOCC 2022-49).

Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail

Article 3.1 — Principe de non-discrimination

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail.

Ainsi, notamment, aucune mesure ne peut être prise en raison de leur (s) :

- origines ;
- sexe ;
- mœurs ;

- orientation sexuelle ;
- identité de genre ;
- âge ;
- situation de famille ;
- caractéristiques génétiques ;
- particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- opinions politiques ;
- activités syndicales ;
- activités mutualistes ;
- exercice d'un mandat électif *local* (1) ;
- convictions religieuses ;
- apparence physique ;
- nom de famille ;
- lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;
- état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;
- grossesse ;
- capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

(1) Le terme « local » mentionné au 14e tiret est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 3.2 — Engagement et contrat de travail

Il est remis à tout salarié au moment de son engagement un contrat de travail, comportant notamment les indications suivantes :

- la durée du contrat ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le lieu d'emploi ;
- la période d'essai, le cas échéant ;
- le montant du salaire mensuel et/ou annuel ;
- les éventuels autres éléments de rémunération directs ou indirects ;
- la clause de mobilité géographique, le cas échéant.

Des mentions spécifiques doivent être ajoutées dans le contrat de travail notamment en cas de travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail dans le cadre d'un forfait en jours ou en heures.

Tout salarié doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) auprès des services de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, sous réserve des exceptions prévues par la loi .

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

Article 3.3 — Priorités d'emploi

En cas de vacance ou de création d'un poste, l'employeur fait appel en priorité aux salariés de l'entreprise susceptibles d'occuper le poste.

Article 3.4 — Période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et de son renouvellement est la suivante :

- du coefficient 230 au coefficient 250 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 2 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 2 mois maximum ;
- du coefficient 275 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 3 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 3 mois maximum ;
- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 4 mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance suivants :

Temps de présence dans l'entreprise	Durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	
	À l'initiative de l'employeur	À l'initiative du salarié
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 6 mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'il est égard à la date de notification de la rupture de la période

d'essai, le délai de prévenance ne peut être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice n'est pas due au salarié en cas de dispense d'exécution du délai de prévenance sollicitée par le salarié et acceptée par l'employeur.

Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de 2 heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de notification de la rupture de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, les heures d'absences autorisées pour la recherche d'emploi ne donnent pas lieu à rémunération.

NOTA : Coefficient des ouvriers et employés : au lieu de « 230 », lire « 240 » à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. (Avenant n° 2 du 27 octobre 2022, art. 8 - BOCC 2022-49).

Article 3.5 — Modification du contrat de travail

Toute modification apportée à un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur et doit recueillir l'accord écrit du salarié.

Les modifications apportées à tout autre élément du contrat de travail font l'objet d'une information préalable auprès du salarié. L'information écrite est recommandée.

En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail.

Article 3.6 — Modification dans la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 3.7 — Ancienneté

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient

été ses emplois successifs.

Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.

Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- maternité et adoption ;
- congés de formation ;
- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;
- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire.

Titre 4 Rupture du contrat de travail

Article 4.1 — Procédures applicables

Toute rupture du contrat de travail implique de part et d'autre le respect d'un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave, de rupture conventionnelle, ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude sans origine professionnelle.

1. Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)

La rupture du contrat de travail par l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat. Si nécessaire, cette disposition est adaptée dans le cas particulier des salariés en mission à l'étranger (article 12.6 de la convention collective).

La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant.

Avant tout éventuel licenciement, le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien. La convocation à cet entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique :

- l'objet de la convocation ;
- la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, par un représentant des salariés, ou par un conseiller du salarié quand il n'y a pas de représentant des salariés dans l'entreprise. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie du lieu de travail et de l'inspection du travail afin que le salarié puisse

s'y procurer la liste des conseillers.

En cas de licenciement pour raisons économiques, la procédure varie selon le nombre de salariés concernés, en application des dispositions légales. Il est précisé que seuls sont exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant 10 salariés et plus dans la même période de 30 jours dans les entreprises disposant de représentants des salariés, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation de ces derniers.

2. Rupture à l'initiative du salarié (démission)

En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir d'un commun accord, au cours d'un ou plusieurs entretiens, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous réserve du respect des conditions et de l'indemnisation minimale prévues par les dispositions légales et/ou conventionnelles .

Article 4.2 — Durée du préavis

La durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié.

Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Les durées suivantes s'appliquent en cas de licenciement ou de démission :

- pour les ETAM :
 - de moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - de plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
 - classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, quelle que soit leur ancienneté acquise : 2 mois ;
- pour les ingénieurs et cadres : 3 mois.

Une durée de préavis supérieure ou inférieure peut être définie par accord entre les parties.

Article 4.3 — Absence pour recherche d'emploi

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 6 jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.

Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque .

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 4.4 — Indemnité compensatrice de préavis

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis.

Article 4.5 — Indemnité de licenciement

1. Condition d'attribution

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue une indemnité de licenciement. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement versée.

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

2. Montant

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :
 - pour une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;
 - après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année de présence ;
- concernant les ingénieurs et cadres :
 - pour une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;
 - pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mois pour chaque année de présence.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les

primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les majorations pour heures supplémentaires et les majorations de salaire ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le code du travail.

Article 4.6 — Départ et mise à la retraite

1. Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite.

Le préavis suivant doit être respecté :

- jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

2. Mise à la retraite

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans

L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.

Cette demande est adressée par écrit, 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur.

En cas d'accord, la mise à la retraite est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69e anniversaire inclus.

Mise à la retraite à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de 70 ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 4 mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Quel que soit l'âge du salarié, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité spécifique, dont le montant est calculé dans les conditions prévues à l'article 4.8 de la convention collective.

Article 4.7 — Régime de retraite

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'Agirc-Arrco.

La cotisation portera sur la totalité des rémunérations brutes versées dans les conditions et limites prévues par la réglementation Agirc-Arrco en vigueur. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'Agirc-Arrco.

Article 4.8 — Indemnité de départ et de mise à la retraite

Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues à l'article 4.6 de la convention collective.

1. Départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite.

Concernant le départ à la retraite :

- à 5 ans révolus : 1 mois ;
- au-delà, s'y ajoute : 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette stipulation s'applique en l'absence de dispositions légales plus favorables ayant le même objet.

Titre 5 Congés

Article 5.1 — Durée des congés payés

1. Congés payés

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à 25 jours ouvrés de congés payés (correspondant à 30

jours ouvrables).

Conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement des congés payés applicables dans l'entreprise.

En conséquence, lorsque le salarié n'a pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il a droit à un congé calculé au prorata sur la base de 25 jours ouvrés par an (correspondant à 30 jours ouvrables).

Les salariés ayant des enfants à charge peuvent bénéficier de congés payés supplémentaires dans les conditions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

2. Congés d'ancienneté

Des congés payés supplémentaires sont octroyés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La durée des congés d'ancienneté est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

En fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture de la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, soit le 1er mai à défaut de stipulation différente, il est accordé :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

Les congés d'ancienneté sont accordés indépendamment de l'application des stipulations relatives aux congés pour événements familiaux.

3. Congés de fractionnement

Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 : 2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;
- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4 : 1 jour ouvré de congés payés supplémentaire.

La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés

de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.

Article 5.2 — Attribution de jours de congés non rémunérés

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré.

Article 5.3 — Période de congés payés

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1er mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur.

Article 5.4 — Modalités de prise des congés payés

L'employeur peut après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe :

- soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ;
- soit établir les congés payés par roulement.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard le 1er mars de chaque année.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard 2 mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.

En cas de prise des congés payés par roulement, les dates individuelles des congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des salariés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des salariés 2 mois avant leur départ.

Dans la mesure du possible, satisfaction est donnée à celles et ceux dont les enfants sont scolarisés et qui souhaitent prendre leurs congés payés pendant une période de vacances

scolaires.

Les époux et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille travaillent dans la même entreprise, les congés payés peuvent leur être accordés simultanément, dans la mesure du possible.

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à 2 mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

Article 5.5 — Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;
- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 5.6 — Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

Article 5.7 — Congés pour événements familiaux

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et sans réduction de salaire sont accordées pour :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance : 3 jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvré qui la suit ;
- adoption : 3 jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer ou le jour de l'arrivée de l'enfant ou le premier jour ouvré qui la suit ;
- maladie ou accident d'un enfant constaté par certificat médical :
 - 3 jours ouvrables non rémunérés ;
 - 5 jours ouvrables non rémunérés si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si est assumée la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables ;
- obsèques :
 - conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou concubin : 3 jours ouvrés ;
 - enfant ou personne à la charge effective et permanente âgé de moins de 25 ans : 14 jours ouvrés ;
 - enfant âgé de plus de 25 ans : 12 jours ouvrés ;
 - enfant lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
 - père ou mère : 3 jours ouvrés ;
 - frère ou sœur : 3 jours ouvrés ;
 - beau-père ou belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de Pacs) : 3 jours ouvrés ;
 - autres ascendants : 2 jours ouvrés ;
- congé de deuil : 8 jours ouvrables, à prendre dans l'année suivant le décès de l'enfant âgé ou personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans. Ce congé peut être fractionné sous réserve d'informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré intervient pendant

que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement dans les conditions de l'article 11.4 de la convention collective.

Article 5.8 — Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire pendant le temps de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés seront rémunérés sur la base de leur salaire mensuel, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire sont régies par les articles L. 3142-89 à L. 3142-94-1 du code du travail.

Article 5.9 — Congé sans solde

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, à la demande du salarié.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail.

À l'expiration de ce congé, le salarié retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.

Titre 6 Temps de travail

Article 6.1 — Aménagement du temps de travail sur l'année

Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1er avril 2014.

Article 6.2 — Heures supplémentaires

1. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail

retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi.

2. Contingent annuel (1)

ETAM

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le contingent réglementaire s'applique.

(1) Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'article 2 du chapitre 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

(a) L'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite basse de 10 %.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6.3 — Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre Ier du code du travail portant sur les repos et jours fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la réglementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du 16^e dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé 13 dimanches et 4 jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les 15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les 2 derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

(2) Les stipulations des deuxièmes paragraphes des points 2.1 et 2.2 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect de la dernière phrase de l'article L. 2253-3 du code du travail qui dispose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6.4 — Travail habituel de nuit

ETAM

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 21 heures et 7 heures.

Un accord d'entreprise peut définir la période de travail de nuit dans les limites prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives. (1)

Pour apprécier si cette majoration est perçue par le salarié, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail de nuit dans l'entreprise qui sont soumis à cotisations sociales.

(1) Le 3e alinéa de la partie « ETAM » est étendu sous réserve, pour mettre en place le travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise comprenant l'ensemble des dispositions figurant à l'article L. 3122-15 du code du travail ou de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail prévue à l'article L. 3122-21 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6.5 — Équipes de suppléance

Si l'organisation du travail le rend nécessaire, des équipes de suppléance pourront être mises en place pendant les jours de repos, en fin de semaine, en remplacement des autres salariés de l'entreprise, conformément aux dispositions légales.

(1) L'article 6.5 est étendu sous réserve du respect, pour mettre en place une équipe de suppléance, de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3132-17 du code du travail ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail prévue à l'article L. 3132-18 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Titre 7 Rémunération

Article 7.1 — Généralités

Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un 13^e mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les salaires minimaux hiérarchiques des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimal hiérarchique = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position)

Les salaires minimaux hiérarchiques relatifs à chaque emploi des ingénieurs et cadres sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération correspondantes.

Article 7.2 — Classifications

ETAM

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) figurent en annexe 1 de la convention collective. Les agents de maîtrise sont classés dans le groupe 3 de cette grille.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, mais sous réserve de l'accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche .

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Ingénieurs et cadres

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la convention collective.

La classification est effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Article 7.3 — Prime de vacances

L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévus par la convention collective, au paiement d'une prime de vacances à tous les salariés de l'entreprise. (1)

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, et à titre indicatif, la répartition du montant global de la prime entre les salariés peut se faire, au choix de l'entreprise ou par accord d'entreprise :

- soit de façon égalitaire entre les salariés ;
- soit au prorata du salaire, avec, le cas échéant, une majoration pour enfant à charge ;
- soit par la majoration de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié ;
- soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence.

Toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus au présent article et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre. (1)

En revanche, ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances :

- un 13e mois ;
- l'indemnité de précarité des enquêteurs vacataires prévue par l'article 53 de l'accord de branche du 16 décembre 1991 (annexe 4) ;
- une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail.

(1) Le 1er et le 3e alinéas de l'article 7.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 7.4 — Bulletin de paie

Le bulletin de paie doit comporter les mentions réglementaires et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro Siret de l'établissement ;
- le numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- la période et le nombre d'heures auquel se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire lorsqu'il est déterminé sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- la mention incitant à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel

Article 8.1 — Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

1. Règles générales

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Ainsi, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur, sont précisées à l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf s'il s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

2. Rémunération du salarié

Invention brevetable appartenant à l'employeur

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de 5 ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;
- pourcentage du salaire ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation, et ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté l'entreprise.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et

recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit, sauf dans le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Inventions non brevetables

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

Article 8.2 — Création de logiciels

Conformément à l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces stipulations est soumise au tribunal judiciaire du siège social de l'employeur.

Article 8.3 — Secret professionnel

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit, aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même notamment pour les renseignements et résultats découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.

Un manquement des salariés à cette stricte obligation peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 8.4 — Publications

Les salariés s'interdisent également de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou pour les clients, ni faire notamment état des renseignements et résultats obtenus auprès des clients.

Titre 9 Maladie et accidents

Article 9.1 — Formalités

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et notifiées à l'employeur ainsi qu'il est précisé ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le salarié doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son absence.

Cette absence est justifiée dans le délai maximal de 48 heures à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin. Lorsqu'il assure un complément d'allocations maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 9.2 — Incapacité temporaire de travail

En cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non, constaté par certificat médical, l'employeur verse au salarié, dans les conditions décrites au paragraphe 1 ci-dessous, les allocations maladie nécessaires pour compléter :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- les allocations versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur appliquera sur ces indemnités ou prestations les contributions sociales et impositions de toute nature applicables.

En tout état de cause, l'employeur complète les sommes versées au salarié malade ou accidenté jusqu'à concurrence de ce que celui-ci aurait perçu, net de toute cotisation, en cas de travail à temps plein ou à temps partiel, non compris les primes et gratifications.

1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un an d'ancienneté.

L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jours au maximum, sur une période de 12 mois consécutifs.

Au-delà de 90 jours consécutifs d'absence (s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

2. Calcul du montant de l'allocation maladie

Le versement de l'allocation maladie ne peut en aucun cas conduire le salarié à recevoir un montant supérieur à la rémunération nette qui aurait été perçue s'il avait travaillé.

ETAM

- ayant plus d'un an d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 100 % du salaire brut et les 60 jours suivants : 80 % du salaire brut ;
- ayant plus de 5 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % du salaire brut et les 30 jours suivants : 80 % du salaire brut.

Ingénieurs et cadres

- ayant plus d'un an d'ancienneté : 90 jours à 100 % du salaire brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est atteinte par le salarié au cours de sa maladie, il reçoit, à partir du moment où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fraction d'allocation fixée par la nouvelle ancienneté pour chacun des jours de maladie restant à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

(Arrêté du 5 avril 2023-art. 1)

Article 9.3 — Parentalité

Principe de non-discrimination

Aucune distinction ne peut être opérée à l'encontre d'un salarié ou d'un candidat à l'embauche en raison de son sexe, de sa situation de famille, de son état de grossesse ou de son engagement dans un projet parental, qu'il s'agisse d'un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une démarche d'adoption.

Toute décision fondée sur une telle situation, qu'elle concerne notamment l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation est constitutive d'une discrimination prohibée par la loi.

Aucune information relative à un projet parental ne peut être sollicitée ni utilisée dans le cadre de la relation de travail.

Maternité

La salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire rémunérée :

- de 20 minutes par jour à partir du 3e mois de grossesse ;
- de 30 minutes par jour à partir du 5e mois de grossesse.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veille à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur le formalise par écrit. Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi. La salariée ayant recours à l'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par la loi bénéficie d'autorisations d'absences pour les actes médicaux nécessaires. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de son congé maternité conserve le maintien intégral de son salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance lourde.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 3.7 de la convention collective. Lorsque l'ancienneté d'un an est atteinte par la salariée au cours de son congé maternité, elle bénéficie, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, du maintien de son salaire pour chacun des jours de congé maternité restant à courir.

Adoption

Conformément aux dispositions réglementaires, les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par la loi pour l'accueil d'un ou plusieurs enfants.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé d'adoption prévu par la loi est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant. Les avantages liés à la naissance prévus en faveur des salariées en congé maternité s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

Paternité et accueil de l'enfant

Les salariés engagés dans un parcours d'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par la loi bénéficient d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les

droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Après la naissance ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. L'employeur complète cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité d'un an dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 3.7 de la convention collective. Si l'ancienneté d'un an est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il reçoit, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30e du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

Allaitement

Pendant 1 an à partir de la naissance de son enfant, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. L'utilisation de ce droit n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Article 9.4 — Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au code du travail.

Article 9.5 — Décès

Les stipulations relatives à l'assurance décès sont prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

Titre 9 Maladie, accidents, parentalité

Titre 10 Formation professionnelle

Article 10.1 — Formation professionnelle

Les stipulations relatives à la formation professionnelle sont prévues par l'accord de branche du 31 octobre 2019 relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Article 10.2 — Opérateur de compétences

Un opérateur de compétences (OPCO) dénommé « Atlas, Soutenir les compétences » a été constitué par l'accord du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO Atlas.

L'opérateur de compétences Atlas a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'apporter un appui technique à la branche professionnelle pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises aux dispositifs de formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

Article 11.1 — Ordre de mission

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission pourra être permanent lorsque les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer, au sein de la même journée, des déplacements

multiples sur différents sites.

Article 11.2 — Frais de déplacement

Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise...) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié.

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement constituent un remboursement de dépenses et ne sont donc pas versés au titre des jours de repos, des séjours de détente, des absences pour élections, convenances personnelles, périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire, maladies ayant donné lieu au retour du salarié ou à son hospitalisation.

Toutefois, les frais (location, par exemple) qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée peuvent être remboursés avec l'accord préalable de l'employeur.

Article 11.3 — Moyens de transport

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1. Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire :

- avion : classe économique ;
- train et bateau ;
- 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;
- 1re classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

2. Tous les moyens de transport personnels du salarié à la condition que leur usage à des fins professionnelles ait fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Utilisation du véhicule personnel

L'utilisation par le salarié de son véhicule terrestre à moteur personnel, pour les besoins du service, doit faire l'objet d'un accord écrit préalable. Cette utilisation ne doit pas entraîner des frais supplémentaires à la charge du salarié.

Le remboursement de ces frais tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de

garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances et, éventuellement, des taxes sur le véhicule.

L'employeur s'assure que le salarié :

- est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé (permis de conduire et certificat d'immatriculation en cours de validité) ;
- est couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile « affaires, déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (certificat d'immatriculation, permis de conduire et attestation d'assurance) vaut engagement de rester en règle par rapport aux obligations liées à ces documents.

Toute modification ultérieure de la situation par rapport à ces obligations doit être signalée à l'employeur (par exemple : suspension ou retrait du permis de conduire, résiliation ou expiration du contrat d'assurance...).

Le salarié s'engage à respecter les dispositions du code de la route.

Article 11.4 — Voyage de détente

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint[e], enfant[s]), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein l'entreprise.

Ces voyages sont effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés.

Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

- au minimum 24 heures dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;
- au minimum 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois.

Il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur son salaire, de manière à lui permettre de disposer de 24 ou 48 heures.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, la somme allouée ne peut dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre à son domicile.

Le voyage de détente, sauf lorsqu'il s'agit de participer aux élections conformément aux conditions de l'article 11.5 de la convention collective, ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les 10 derniers jours d'une mission ou d'un déplacement. Dans ce cas, un repos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au retour à son lieu de rattachement.

Article 11.5 — Évènements en cours de déplacement

1. Élections

À la demande du salarié, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou de vote électronique pour les élections professionnelles, ou de vote par procuration pour les élections extérieures à l'entreprise, une autorisation d'absence est accordée pour participer à ces élections.

Le voyage est payé et compte comme voyage de détente.

2. Congés payés en cours de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à prendre ses congés payés au cours d'une période où il se trouve en déplacement souhaite rejoindre sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage est traité comme un voyage de détente au sens de l'article 11.4 de la convention collective. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente débute le jour du retour du congé.

3. Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

En cours de déplacement, en cas de maladie ou d'accident graves ou de décès, les dispositions à prendre sont examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à supporter de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient s'il n'était pas en déplacement professionnel.

L'entreprise donne toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à toute personne désignée par le/la salarié(e) pour se rendre à ses côtés.

Article 11.6 — Mobilité géographique

1. Modification du lieu de travail

En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

Le lieu de travail est une mention informative du contrat de travail. Il peut être modifié, sans l'accord du salarié, lorsque cette modification intervient au sein du même secteur géographique ou bien en présence d'une clause de mobilité.

Si la modification du lieu de travail envisagée intervient en dehors de ce secteur géographique, elle constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Conformément à l'article 3.5 de la convention collective, en cas de refus du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié.

Ce licenciement est motivé par les raisons objectives ayant entraîné la proposition de modification du lieu de travail.

En application d'une clause de mobilité

En fonction de l'activité exercée, une clause de mobilité peut être prévue dans le contrat de travail, par laquelle le salarié accepte par avance que le lieu de travail puisse être modifié.

La clause de mobilité doit définir précisément sa zone géographique d'application (par exemple, la France métropolitaine, une région ou un département). Elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La modification du lieu de travail, en application d'une clause de mobilité, doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise. Elle doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.

Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement.

La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective.

2. Modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence

Remboursement des frais

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint[e], et personne[s] à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de prise en charge de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à leur engagement.

Lorsque la modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence a été portée à la connaissance du salarié dans des délais insuffisants pour lui permettre de résilier son bail à temps, la prise en charge des frais de déménagement comprend le remboursement du loyer et des charges à payer par le salarié à son bailleur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme étant en situation de déplacement professionnel et est indemnisé dans les conditions applicables à celui-ci, tant que sa famille n'aura pu se rapprocher du lieu de sa nouvelle affectation.

En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 1 an au maximum, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Licenciement du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de licenciement, pour un motif qui ne relève pas de la faute grave, dans les 2 ans suivant la modification du lieu de travail, le salarié qui ferait le choix de revenir, avec sa famille, au lieu de sa résidence initiale, aurait droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour du salarié licencié intervient dans un délai de 6 mois suivant la notification du licenciement.

Ce droit à remboursement de frais s'applique dans les mêmes conditions, et après accord de l'employeur, lorsque le salarié licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, sauf en cas d'emménagement sur place.

L'évaluation de la limite maximale de prise en charge des frais occasionnés par le retour au lieu de sa résidence initiale, doit tenir compte, s'il y a lieu, de l'arrivée d'un nouveau membre dans la famille ou du poids des bagages, et de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié préalablement à la modification du lieu de travail.

Décès du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de décès d'un salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés, par le retour de sa famille (conjoint[e] et personne[s] à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initiale sont à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées au 2 du présent article.

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine

Article 12.1 — Conditions générales

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains salariés en déplacement doivent, à défaut de l'avoir précisé dans le contrat de travail, obtenir l'accord des salariés par un avenant à ce contrat, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à 3 mois continus.

Les missions hors de France d'une durée inférieure à 3 mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié, à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié.

Les missions hors de France d'une durée supérieure à 3 mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié :

- à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié ;
- et à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Le contrat de travail ou l'avenant se réfère aux clauses du présent titre pour autant que le salarié engagé soit soumis à la législation sociale française.

Les conditions de déplacement hors de France pouvant être de nature très variable selon les missions, la convention collective ne peut prévoir tous les cas possibles, mais précise au présent titre des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

Article 12.2 — Ordre de mission

L'envoi en mission hors de France métropolitaine doit, selon les cas définis à l'article 12.1, donner lieu à l'établissement préalable d'un avenant au contrat de travail et/ou d'un ordre de mission.

Dans certains cas, l'ordre de mission peut avoir un caractère permanent.

Il est préconisé que soient prévues par accord d'entreprise ou note de service les conditions d'envoi en mission.

a) Dans tous les cas, cet ordre de mission stipule que le salarié reste rémunéré par l'entreprise d'origine ou par une filiale auprès de laquelle il est détaché et comporte les mentions suivantes :

1. les noms, prénoms, qualités et adresses des parties ;
2. la nature, la durée et le lieu de la mission ;
3. les modalités d'exécution des stipulations concernant les voyages et transports ;
4. la couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;
5. l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule personnel ;
6. l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;
7. la référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;
8. le lieu du rapatriement en fin de séjour ;
9. les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc., dont les bases de calcul peuvent faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal ;
10. les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il doit être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant le séjour sont payables :
 - soit en partie en France métropolitaine en euros, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire de son choix ;
 - soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre-valeur au taux de change officiel.Ces dispositions peuvent être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties ;
11. les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
12. les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements sur le lieu de mission ;
13. les conditions d'application des droits aux congés payés par dérogation au titre 5, en cas de mission d'une durée supérieure à 24 mois ;
14. les conditions du préavis visé à l'article 4.2 de la convention collective, et de prévenance en cas de fin mission anticipée ;
15. les conditions du retour à l'issue de la mission.

b) En outre, si la durée du déplacement est supérieure à 6 mois :

16. les conditions de prise en charge du voyage aller et retour du salarié et éventuellement de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;
17. le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et cela conformément aux stipulations de l'article 12.8 de la convention collective ;
18. la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties ;
19. le maintien ou la compensation des prestations familiales ;
20. le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine ;
21. les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ.

c) Enfin, quelle que soit la durée de la mission, l'ordre de mission doit obligatoirement comprendre les éléments suivants en cas de déplacement dans les pays présentant des risques sanitaires, politiques ou climatiques dangereux :

22. la couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat deviendrait nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation ;
23. les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ;
24. les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à appliquer ;
25. les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes et des transferts de fonds.

L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié ait satisfait à toutes les formalités préalables (telles que visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant en France métropolitaine que dans le pays du déplacement.

Article 12.3 — Conditions suspensives et durée des séjours

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder 20 mois, les délais de route étant non compris.

Toutefois, dans le cas où l'ordre de mission se référerait, pour fixer la durée du séjour, à la durée du marché pour lequel le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour pourrait être prolongée.

Cependant, s'il apparaissait en cours d'exécution de la mission que la durée de séjour devait atteindre ou dépasser 24 mois, le salarié pourrait :

- soit bénéficier au cours des 24 mois d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à

déterminer en accord avec l'employeur, à prendre sur place et terminer ensuite la mission pour laquelle il a été engagé avant son retour en France ;

- soit demander à rentrer en France pour bénéficier de ses congés payés, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, voire annulé.

Article 12.4 — Voyages et transport

1. Définition des frais de voyage

Les frais de voyage comprennent, dans les limites fixées par l'ordre de mission et les barèmes de l'Urssaf caisse nationale :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et inversement ;
- les frais éventuels de repas et d'hébergement pendant le voyage.

Le remboursement des frais de voyage peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

2. Conditions d'application des frais de voyage

Sous les réserves précisées ci-dessous, l'employeur prend en charge les frais de voyage et, le cas échéant, ceux de la famille du salarié, dans les cas suivants :

- a) en début et en fin contractuels de la mission ;
- b) s'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;
- c) lorsque des motifs graves de santé, dûment attestés par certificat médical avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme assureur ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;
- d) en cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les 3 mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;
- e) en toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié sur le lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements rendant nécessaire un retour immédiat en France ;
- f) en cas de licenciement du salarié.

3. Déplacement de la famille du salarié

L'ordre de mission précise les conditions de prise en charge éventuelle des frais de voyage de la famille lorsque celle-ci suit le salarié dans son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mission peut prévoir une durée minimale de séjour effectif de la famille en deçà de laquelle les frais de voyage ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Enfin, l'ordre de mission précise s'il est possible que certains membres de la famille puissent,

pour des raisons personnelles impératives, bénéficier de la prise en charge des frais de voyage en cas de départ différé par rapport à celui du salarié.

4. Démission

En cas de démission, l'employeur a la charge des frais de voyage au prorata du temps de séjour effectué.

Il n'est pas fait obstacle à ce que l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage à la demande du salarié et exige le remboursement de ces frais après le retour en France.

En cas de démission, le salarié qui ne sollicite pas son rapatriement en fin de préavis peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximal de 3 mois à compter du jour de la cessation du travail.

5. Frais de transport

Le remboursement des frais de transport peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un remboursement sur présentation de justificatifs.

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyages et de transports sont déterminées par le présent article.

Le salarié qui choisit un moyen de transport plus coûteux que celui déterminé au sein de l'entreprise n'est remboursé qu'à concurrence des frais occasionnés par le moyen déterminé au sein de l'entreprise, sauf si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Si le salarié choisit un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties ou si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Les classes de voyage du salarié et de sa famille sont fixées comme suit, sauf stipulation contraire :

- a) en avion : classe économique ;
- b) en bateau et train :
 - 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;
 - 1re classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

6. Bagages

Pour les voyages de début et fin de mission, l'ordre de mission fixe la prise en charge des frais engendrés par les éventuels suppléments de bagages. Pour les voyages effectués en cours de mission à l'étranger, les suppléments de bagages éventuels ne sont pas pris en charge.

Le vol et la perte des bagages pendant les voyages de début et de fin de mission, tant du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance souscrite par l'employeur dans la limite où la garantie des transporteurs ne s'appliquerait pas.

7. Délais de route

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de la résidence habituelle au lieu de la mission, et inversement par les moyens de transport déterminés au sein de l'entreprise.

Les délais de route ne peuvent venir en déduction des congés payés. Ils sont rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.

Le salarié qui use d'un moyen de transport moins rapide que celui déterminé au sein de l'entreprise ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'un moyen de transport plus rapide, il continue à bénéficier, en plus de la durée des congés payés, des délais qui auraient été nécessaires avec le moyen de transport déterminé au sein de l'entreprise.

Article 12.5 — Période d'essai

Lorsqu'un salarié est engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il peut être soumis à la période d'essai prévue par l'article 3.4 de la convention collective :

- soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;
- soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé concluant par l'une ou l'autre des parties, le salarié est rapatrié aux frais de l'employeur.

De plus, dans le cas où cette période d'essai s'accomplirait hors de France métropolitaine, le salarié ne pourrait faire venir sa famille pour le rejoindre tant que la période d'essai ne serait pas achevée de façon concluante, sauf autorisation spéciale de l'employeur.

Article 12.6 — Rupture du contrat de travail pendant la mission

Selon le lieu de la mission, le recours à la procédure de notification de la rupture du contrat de travail (licenciement, rupture de période d'essai...) par lettre recommandée avec accusé de réception ne peut pas être valablement utilisé à l'étranger.

Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique.

En tout état de cause, la procédure de licenciement au cours d'un déplacement professionnel à l'étranger doit être observée dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Article 12.7 — Congés payés

Le salarié est libre de prendre ses congés payés dans le pays de son choix. Les frais de voyage ne sont pris en charge qu'à concurrence de ce qui aurait été dû pour un retour à sa résidence habituelle et éventuellement pour en revenir. Il en est de même pour les délais de route.

Le salarié licencié ou démissionnaire au cours de ses congés payés ne peut exiger d'effectuer son préavis en outre-mer ou à l'étranger.

Article 12.8 — Prévoyance. Retraite. Chômage

Si le régime général de la sécurité sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille doivent être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la sécurité sociale conformément au point 18 de l'article 12.2 de la convention collective, les taux de cotisations salariales ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, doivent être couverts les risques de maladies tropicales et endémiques pour le salarié et sa famille.

Le régime volontaire risque vieillesse de la sécurité sociale et le régime des retraites complémentaires sont maintenus et la charge en est supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles et les conditions prévues par la loi.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice à partir du moment où les allocations familiales auxquelles il a éventuellement droit cessent de lui être servies.

En cours de déplacement, dans le cas de maladie ou d'accident graves ou de décès du salarié, l'employeur donne toutes les facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à la venue aux côtés du salarié de toute personne désignée par ses soins.

Les salariés envoyés hors de France métropolitaine sont, sur leur demande, couverts par une assurance, souscrite par l'employeur, contre les risques d'accident (décès, incapacité temporaire, invalidité totale ou partielle), suivant des modalités fixées par l'ordre de mission, et ceci pendant toute la durée de la mission, voyages compris, et, quels que soient les moyens de transport utilisés.

Article 12.9 — Contrôle médical

En cas de séjour dans un pays présentant des risques sanitaires, le salarié est tenu, à la demande de l'employeur avant son départ et dans le mois qui suit son retour à son domicile, de se soumettre, lui et éventuellement les membres de sa famille, à un examen médical auprès d'un médecin spécialisé indiqué par l'employeur.

Le salarié devra en outre se faire vacciner, ainsi que sa famille, selon la réglementation française et celle du pays dans lequel il se rend.

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives

Article 13.1 — Convention collective et accords d'entreprise antérieurs

Les entreprises adaptent les clauses de leurs accords qui s'avéreraient moins favorables aux salariés que celles de la présente convention collective, dans les domaines énumérés à l'article

L. 2253-1 du code du travail.

Les avantages reconnus de la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou d'accords.

En cas de fusion, de cession, de scission ou de changement d'activité, les stipulations de la convention collective jusqu'alors appliquée sont mises en cause. La mise en cause résulte de plein droit de l'évènement qui l'a entraîné. Les stipulations de la convention collective mise en cause continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Cette négociation d'adaptation aux nouvelles stipulations a pour objet de mettre en place un statut unique du personnel et d'éviter ainsi la constitution de deux catégories de salariés, les salariés « anciens » continuant à bénéficier des clauses antérieures qui n'évoluent plus et des salariés « nouveaux » auxquels s'appliquerait la nouvelle convention collective.

En cas d'échec de la négociation visée à l'alinéa précédent, les salariés concernés par cette mise en cause bénéficient, conformément aux dispositions du code du travail, d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention collective mise en cause, lors des 12 derniers mois.

Article 13.2 — Date d'application

Les stipulations de la présente convention collective sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 13.3 — Durée. Dénonciation

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

1. Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut être dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou par l'ensemble des signataires salariés, après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les signataires qui dénoncent la convention collective doivent soumettre un nouveau texte.

La convention collective continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte qui lui est substitué. À défaut de conclusion d'un nouveau texte dans un délai maximal de 2 ans, la convention collective sera résiliée de plein droit.

2. Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut également être dénoncée par une partie des signataires employeurs ou par une partie des signataires salariés après un préavis minimal de 3 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La convention collective est alors maintenue en vigueur entre les autres parties signataires.

Article 13.4 — Révision

Conformément aux dispositions du code du travail, sont à tout moment habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

La ou les organisations qui engagent la procédure de révision soumettent un projet de texte modifié aux autres organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective. Une négociation s'engage sur ce projet dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date de notification du projet de texte modifié.

L'avenant de révision obéit aux conditions de validité des accords collectifs prévues par la loi.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues par la loi, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention collective.

(1) L'article 13.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 13.5 — Adhésion

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Les employeurs appliquent les stipulations plus favorables de la présente convention collective applicable à leur activité.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception, et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du service de greffe du conseil des prud'hommes de Paris, à la diligence

de son ou de ses auteurs.

Article 13.6 — Procédure de conciliation

- a) En cas de réclamation individuelle ou collective relative à l'application des stipulations prévues par la présente convention collective, l'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour répondre à cette réclamation.
- b) Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dans ledit délai, une tentative de conciliation du litige sera effectuée par une commission restreinte composée de l'employeur et du ou des intéressés assistés de part et d'autre d'un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation préliminaire, le dossier sera transmis à la commission paritaire professionnelle de conciliation définie ci-dessous.

- c) La commission paritaire professionnelle de conciliation est composée :
- d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et représentatives ;
 - d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et représentatives.

Elle se réunit sur convocation d'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Chacune des commissions précitées devra se réunir dans un délai de 15 jours à compter de celui où elle aura été saisie par la partie la plus diligente.

Glossaire

Texte de base de la convention collective : préambule et articles 1.1 à 13.6 de la convention collective.

- Annexes :
 - Annexes I – Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise
 - Annexe II – Classification des ingénieurs et cadres
 - Annexe III – Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête
 - Annexe IV – Enquêteurs
- Accord thématique : accord de branche, à durée indéterminée ou non, définissant des règles propres à un thème de négociation.

Annexe 2

Article

Table de correspondance des articles de la convention collective

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Titre 1 - Généralités		
Article 1.1	Champ d'application	1
Article 1.2	Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête	2
Titre 2 - Droit syndical et représentation des salariés		
Article 2.1	Droit syndical et liberté d'opinion	3
Article 2.2	Représentation des salariés	4
Titre 3 - Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail		
Article 3.1	Principe de non-discrimination	3
Article 3.2	Engagement et contrat de travail	5
Article 3.3	Priorités d'emploi	6
Article 3.4	Période d'essai	7, 14, 16
Article 3.5	Modification du contrat du travail	8
Article 3.6	Modification dans la situation juridique de l'employeur	9
Article 3.7	Ancienneté	12
Titre 4 - Rupture du contrat de travail		
Article 4.1	Procédures applicables	13, 41
Article 4.2	Durée du préavis	15
Article 4.3	Absence pour recherche d'emploi	16
Article 4.4	Indemnité compensatrice de préavis	17
Article 4.5	Indemnité de licenciement	18, 19
Article 4.6	Départ et mise à la retraite	20
Article 4.7	Régime de retraite	21
Article 4.8	Indemnité de départ et de mise à la retraite	22
Titre 5 - Congés		
Article 5.1	Durée des congés payés	23, 24
Article 5.2	Conditions d'attribution des congés payés	24
Article 5.3	Période de congés payés	25
Article 5.4	Modalités de prise des congés payés	25, 26

Article 5.5	Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés	27
Article 5.6	Indemnité de congés payés	28
Article 5.7	Congés pour événements familiaux	29
Article 5.8	Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire	74
Article 5.9	Congé sans solde	30
Titre 6 - Temps de travail		
Article 6.1	Aménagement du temps de travail sur l'année	34
Article 6.2	Heures supplémentaires	33
Article 6.3	Travail du dimanche et des jours fériés	35, 36, 37
Article 6.4	Travail habituel de nuit	35, 36, 37
Article 6.5	Équipes de suppléance	38
Titre 7 - Rémunération		
Article 7.1	Généralités	32
Article 7.2	Classifications	39
Article 7.3	Prime de vacances	31
Article 7.4	Bulletin de paie	40
Titre 8 - Brevets d'invention et secret professionnel		
Article 8.1	Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles	75
Article 8.2	Création de logiciels	76
Article 8.3	Secret professionnel	77
Article 8.4	Publications	78
Titre 9 - Maladie et accidents		
Article 9.1	Formalités	41, 42
Article 9.2	Incapacité temporaire de travail	43
Article 9.3	Maternité	44
Article 9.4	Congé parental d'éducation	-
Article 9.5	Décès	45
Titre 10 - Formation		
Article 10.1	Formation professionnelle	46
Article 10.2	Opérateur de compétences	49

Titre 11 - Déplacements et changement de résidence en France métropolitaine		
Article 11.1	Ordre de mission	51
Article 11.2	Frais de déplacement	50, 53, 54, 55
Article 11.3	Moyens de transport	59, 60
Article 11.4	Voyage de détente	52, 56
Article 11.5	Évènements en cours de déplacement	54, 57, 58
Article 11.6	Mobilité géographique	61, 62, 63
Titre 12 - Déplacements hors de France métropolitaine		
Article 12.1	Conditions générales	64, 65
Article 12.2	Ordre de mission	66
Article 12.3	Conditions suspensives et durée des séjours	67
Article 12.4	Voyages et transport	70
Article 12.5	Période d'essai	68
Article 12.6	Rupture du contrat de travail pendant la mission	69
Article 12.7	Congés payés	71
Article 12.8	Prévoyance. Retraite. Chômage	72
Article 12.9	Contrôle médical	73
Titre 13 - Stipulations juridiques et administratives		
Article 13.1	Convention collective et accords d'entreprise antérieurs	79
Article 13.2	Date d'application	80
Article 13.3	Durée. Dénonciation	81
Article 13.4	Révision	82
Article 13.5	Adhésion	83
Article 13.6	Procédure de conciliation	84

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Annexe IV. Enquêteurs

Date du texte : 1991-12-16 Version KALI retenue : 1992-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Définition du statut de deux types d'enquêteurs

Préambule

Article

L'activité des instituts de sondages présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, tant en volume qu'en nature, les impératifs de souplesse et de rapidité qui sont indispensables dans de nombreux cas, ne permettent pas à ces entreprises d'assurer à l'ensemble de leurs enquêteurs une charge de travail régulière et constante au cours de l'année, eu égard de plus au fait qu'il est impératif d'obtenir, pour des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tenu de ces particularités, 3 statuts différents sont proposés :

Le premier est le statut de chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA). Il s'agit de personnes engagées en vue d'une activité discontinue. La situation de ces enquêteurs se distingue de celle des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exclusive à l'égard d'un employeur : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage dans le cadre des règles définies à la présente annexe. Les contrats de travail des CEIGA sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. L'activité des CEIGA s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 3123-33 et suivants du code du travail.

Le deuxième est le statut d'enquêteurs vacataires (EV). Ces derniers sont des collaborateurs occasionnels qui ont la possibilité de refuser les enquêtes qui leur sont proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par contrat de travail à l'institut de sondage que pour la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas exclusif : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage. L'EV est employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dans les conditions définies par les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

Le troisième est le statut de chargés d'enquête (CE), titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la subordination exclusive d'un employeur, ces collaborateurs sont des salariés à plein temps qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées dans le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie ETAM définie à l'article 1.2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Leur situation offre une spécificité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est en

fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Les parties signataires conviennent que la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils s'applique de plein droit aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et sauf spécificités prévues par la présente annexe.

Dispositions communes aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)

Article — Dispositions communes

Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de plein droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs vacataires (EV) et aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) :

- article 2.1 " Droit syndical et liberté d'opinion " sous réserve, pour l'avant-dernier paragraphe du 1. " Liberté d'opinion ", que le droit du licenciement soit applicable ;
- article 2.2 " Représentation des salariés " ;
- article 3.3 " Priorités d'emplois ". Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle ;
- article 3.5 " Modification dans la situation juridique de l'employeur ".

Par ailleurs les articles 73 et 74 de la présente annexe, relatifs respectivement au travail du dimanche et des jours fériés et au travail de nuit des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV).

Titre I : Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

I - Conditions générales d'engagement

Définition

Article 1

Tout employeur peut s'engager envers un enquêteur vacataire à lui proposer d'effectuer des

enquêtes par sondage à hauteur d'une rémunération annuelle garantie.

L'enquêteur, qui est alors appelé " chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ", n'en conserve pas moins la faculté d'accepter ou de refuser chacune des enquêtes qui lui sont proposées, sous réserve des dispositions prévues aux articles 5 et 25.

Les conditions générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les accords d'entreprise et les contrats individuels.

Objet et nature du contrat de travail

Article 2

Ce contrat a pour objet la réalisation d'interviews, de comptages, ou autres tâches du même type sur un sujet donné, dans une population définie et une zone géographiquement fixée lors de chaque mission.

Le contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure le concours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est un contrat de travail à durée indéterminée.

Conditions d'accès

Article 3

Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population et, d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM.

Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail.

L'employeur peut le proposer même si ces conditions ne sont pas remplies. Dans ce cas, une période d'essai de 1 mois pouvant se voir renouvelée une fois sera de droit.

La nature des activités d'enquête et de sondage ne permet pas de connaître avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes.

Les périodes de travail n'étant pas définies au contrat, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de trois jours ouvrables. Toutefois, l'employeur pourra faire appel aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle pour toutes les enquêtes qui ne permettent pas le

respect de ce délai, mais dans ces cas, la non-acceptation du salarié ne pourra pas être considérée comme un refus de travail et sera sans conséquence sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur.

Dans la mesure du possible, priorité sera donnée aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle dans la distribution du travail.

Exécution du contrat

Article 4

Le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle n'est pas exclusif d'autres activités ou d'autres engagements fussent-ils de même nature. L'intéressé doit toutefois faire en sorte que l'accomplissement de ses activités ou de ses engagements ne compromette pas la bonne exécution des enquêtes dont il est chargé et ne nuise pas à l'employeur qui les lui a confiées.

Rémunération garantie

Article 5

L'employeur qui contracte avec un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'oblige à lui verser annuellement une rémunération au moins égale à 60 % des gains perçus durant la période de référence prévue à l'article 3, cette garantie minimale annuelle correspondant à l'accès à la couverture sécurité sociale.

Cette garantie annuelle de travail sera répartie en deux périodes avec un minimum de :

- 40 % de la garantie annuelle assurée le premier semestre ;
- 30 % de la garantie annuelle assurée le second semestre ;
- les 30 % restants pouvant être indistinctement répartis sur les deux périodes en fonction de la charge de travail.

Cependant, si au cours de la première période, la garantie annuelle est entièrement atteinte, l'institut est tenu d'assurer la part du minimum requis pour la seconde période sans que cette obligation ait pour effet d'augmenter la garantie annuelle ci-dessus définie.

Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat, sera révisée tous les 2 ans et sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas cette rémunération minimale garantie ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point ETAM

Entre chaque période de révision de la rémunération annuelle garantie, celle-ci sera réévaluée une fois sur la valeur du point ETAM (partie fixe + partie proportionnelle).

Se déduit toutefois de cette garantie la valeur des travaux refusés et/ ou non exécutés par l'enquêteur.

Toutefois, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ne sera pas tenu d'accepter des travaux au-delà d'un montant excédant 125 % de sa garantie annuelle.

Ancienneté

Article 6

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

S'y ajoutent l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements successifs antérieurs.

Modification du contrat en cours

Article 7

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

II - Forme du contrat

Forme

Article 8

L'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être constaté par un écrit faisant référence aux dispositions de la présente convention. Cet écrit précise notamment la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, le montant de sa garantie annuelle,

le délai de prévenance de trois jours ouvrables prévus à l'article 3 de la présente annexe.

Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

Article 9

Lorsque l'employeur envisage de confier un travail à un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, il lui adresse une proposition écrite dénommée "contrat d'enquête" contenant les indications nécessaires et fixant le délai imparti pour son exécution.

Si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle refuse cette proposition, il doit le notifier avant la date d'exécution des tâches prévues dans cette proposition. Faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. La rémunération correspondante ne lui est due qu'après remise de son travail, conforme à la fois aux instructions données et aux exigences particulières de l'enquête.

III - Conditions d'exécution des travaux

Conditions d'exécution des travaux

Article 10

Dans le cadre défini par chaque proposition écrite, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dispose d'une certaine liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données et des exigences particulières des enquêtes.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours de l'enquête ou après son achèvement.

Le délai pour effectuer le contrôle ne peut excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Empêchement

Article 11

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle qui, après avoir accepté une proposition d'enquête, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement de force majeure, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera

considérée comme un manquement grave aux obligations contractuelles du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Secret professionnel

Article 12

D'une manière générale, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées, les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., et qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

Rémunération

Article 13

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est rémunéré chaque mois en fonction des travaux accomplis. Le montant unitaire de chaque enquête est calculé de manière à inclure la préparation de chaque enquête, la réalisation des interviews, la mise en forme des documents.

Si les travaux effectivement demandés n'ont pas permis au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle d'atteindre sa garantie, des régularisations interviendront à l'issue de chaque semestre.

Se déduira toutefois des minima définis à l'article 5 la valeur des travaux refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour chacune des périodes.

Frais professionnels**Article 14**

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés selon les modalités propres à chaque entreprise.

S'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, un accroissement systématique des frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge.

Congés payés**Article 15**

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle a la faculté de refuser tout travail dans les limites des droits qu'il a acquis afin d'exercer ses droits à congés payés. Il ne peut alors lui être fait application de la clause de déduction stipulée aux articles 5 et 13.

Congés dans le cas de maladie, accident ou maternité**Article 16 (1)**

Pour le calcul de la période donnant droit à congés payés, sont considérées comme périodes de travail effectif :

- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie d'une durée supérieure à 1 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Absences exceptionnelles

Article 17

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, seront accordées sur justificatif au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, lorsqu'elles interviendront au cours d'une mission, pour :

- se marier : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;
- assister aux obsèques de ses ascendants en ligne directe : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré, frère ou soeur : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable.

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Ces autorisations d'absences feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365 de la rémunération annuelle garantie.

Congés sans solde

Article 18

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions ou des fonctions équivalentes et

ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pendant une suspension de contrat de travail, il devra le faire conformément aux dispositions du code du travail.

Bulletin de paie

Article 19

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
- la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement ;
- la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Détermination d'un horaire de référence

Article 20

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - Résiliation du contrat de travail

Dénonciation du contrat de travail

Article 21

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La réalisation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat.

La lettre de résiliation du contrat de travail se référera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de la présente convention ainsi que le ou les motifs justifiant la résiliation du contrat.

Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut se faire assister par une personne de son choix conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis sera d'un mois, si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans, et de 2 mois si l'ancienneté est au moins égale à 2 ans.

En cas de démission, le préavis sera de 1 mois.

Indemnité compensatrice de préavis

Article 22

Sauf accord entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le

préavis devrait à l'autre une indemnité égale à 1/12 du montant des travaux réalisés dans l'année qui précède pour 1 mois de préavis et à 2/12 du montant de cette même somme pour 2 mois de préavis.

Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

Article 23

Il est attribué à tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, licencié, justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave.

Cette indemnité sera réduite du 1/3 lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent, et accepté par l'intéressé en dehors de la société. Ce 1/3 restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite ⁽¹⁾ .

Toutefois, seront appliquées les dispositions des articles L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du code du travail dans le cas de cessation complète d'activité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Montant de l'indemnité de licenciement

Article 24

Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de 2/12 du montant des rémunérations perçues pendant les 12 mois précédant la notification de la rupture, par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 7 mois de salaire.

Non-exécution du contrat

Article 25

Le fait d'avoir refusé ou de ne pas avoir exécuté des travaux représentant au total un montant équivalant à la moitié de la garantie minimum par période définie à l'article 5, sur une période

de 12 mois consécutifs, exception faite des travaux refusés au cours des périodes de congés et de maladie ou d'accident, sera considéré comme la manifestation de la volonté du salarié de ne plus exécuter les obligations résultant du contrat de travail.

Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail.

Sauf cas prévu à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives, en dehors des périodes de congés, séparées entre elles par un délai d'au moins 10 jours calendaires, peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture du contrat de travail.

Départ en retraite

Article 26

1° L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de 60 ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mettre un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois.

Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent.

2° Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant :

- 1 mois, s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

3° La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

Indemnité de départ en retraite

Article 27

Une indemnité de départ en retraite est accordée au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 26.

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise à la date du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, plus à partir de la 1/6 année 1/8 de mois par année d'ancienneté supplémentaire, avec un plafond maximum de 4 mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier, comme le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration du salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

Régime de retraite complémentaire

Article 28

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle à une caisse de retraite affiliée à l'Arrco.

V - Maladie

Absences maladie

Article 29

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne constituent par une cause de rupture de contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Formalités en cas d'absence pour maladie

Article 30

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Lorsqu'il assure un complément d'allocation maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle par un médecin de son choix.

Garantie incapacité temporaire

Article 31

Il est institué au profit des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle un régime conventionnel de garantie incapacité temporaire ayant pour objet d'assurer aux intéressés une couverture en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ce régime de garantie incapacité temporaire ne sera effectif qu'après extension de l'annexe "Enquêteurs" par le ministère du travail.

Conditions d'accès

Article 32

Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ayant perçu, au cours des 12 mois précédant l'arrêt, une rémunération minimale égale à 6 fois le montant mensuel du SMIC en tant qu'enquêteur dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ professionnel d'application de la présente annexe et bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour être prise en compte, cette incapacité temporaire devra intervenir pendant la période de réalisation du contrat d'enquête confié au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, être dûment constatée par un arrêt de travail ou un avis de prolongation d'arrêt de travail parvenu dans les 48 heures à l'employeur ayant confié l'enquête au cours de laquelle est intervenu l'arrêt. Lorsque le délai de réalisation du contrat d'enquête se termine un samedi, le délai de couverture au titre de la garantie incapacité temporaire est reporté conventionnellement d'une journée.

Durée d'indemnisation

Article 33

Cette couverture sociale assurera à l'intéressé le versement d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du 11e jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder 90 jours calendaires décomptés depuis le 1er jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de

travail ou de maladie professionnelle.

Montant des prestations

Article 34

Le calcul des prestations s'effectuera sur la base de l'indemnité journalière de sécurité sociale perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle au titre de son activité d'enquête.

Le montant des prestations versées au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est fixé comme suit :

- du 11e au 30e jour d'arrêt, 90 % du montant de cette indemnité ;
- du 31e au 90e jour, 66 % du montant de cette indemnité.

Les allocations ci-dessus fixées constituent le maximum auquel aura droit tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour toute période de 12 mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

La garantie annuelle prévue à l'article 5 est réduite pro rata temporis durant toute suspension du contrat de travail et notamment pendant les périodes de maladie ou accident indemnisées ou non.

Répartition des cotisations

Article 35

Les cotisations afférentes au régime de garantie incapacité temporaire ci-dessus défini sont intégralement à la charge de l'employeur dans les limites du taux de 0,3 %. Toute augmentation de ce taux sera répartie pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Elles seront assises sur l'ensemble des rémunérations brutes versées aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle. Cette clause sera éventuellement révisable en fonction des éléments d'information statistiques qui seront fournis par l'organisme gestionnaire.

Gestion du régime

Article 36

A la signature de l'annexe "Enquêteurs", l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le groupement national de prévoyance-INPC. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par SYNTEC et CICF conformément à la convention de gestion signée entre SYNTEC, CICF et le groupement national de prévoyance-INPC.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'annexe " Enquêteurs " par le ministère du travail.

L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la commission paritaire professionnelle les éléments d'informations permettant un contrôle sur les plans statistique, économique et financier.

VI - Représentation des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Décompte de l'effectif

Article 37

Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à temps complet.

Conditions d'électorat

Article 38

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

Conditions d'éligibilité

Article 39 (1)

Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu

des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Paie des heures de délégation

Article 40

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures.

VII - Classification des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Coefficient hiérarchique

Article 41

Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

Participation aux fruits de l'expansion

Article 42 (1)

Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à quatre cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Titre II : Enquêteurs vacataires

I - Le contrat d'enquête

Définition

Article 43

L'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. L'emploi des enquêteurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, texte établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

Contrat de travail

Article 44

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un enquêteur vacataire pour la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un contrat de travail.

Ce contrat de travail est appelé " Contrat d'enquête ". Il a pour objet l'exécution de tâches consistant en interview, comptage, ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission.

Le contrat d'enquête n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les contrats d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

II - Forme du contrat

Contenu

Article 45

Les modalités et instructions de réalisation des prestations demandées sont fixées par une

proposition écrite. Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparti pour l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vacataire est libre de ne pas accepter ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il doit respecter, les conditions particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de paiement et les éléments de rémunération de la vacation figurent également dans cette proposition.

Acceptation - Refus

Article 46

L'enquêteur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'enquête qui lui est proposé sans avoir à en justifier le motif. Si l'enquêteur vacataire refuse un contrat d'enquête proposé, il doit notifier son refus avant la date de début d'exécution des tâches prévues ; faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

Exécution

Article 47

La remise des travaux conforme aux normes et stipulations techniques matérialise l'exécution des obligations de l'enquêteur vacataire. Elle ouvre droit à la rémunération convenue.

III - Conditions d'exécution du contrat

Déroulement

Article 48

Dans le cadre défini par la proposition écrite, l'enquêteur vacataire dispose de sa liberté d'action pour réaliser le contrat d'enquête qu'il a accepté.

Contrôle

Article 49

Dans l'exécution des vacations, l'enquêteur vacataire est tenu de respecter certaines

obligations minimales afin d'assurer la qualité de son travail.

Ces obligations sont fixées en fonction des instructions données et des exigences particulières des enquêtes. Ces règles doivent être portées à la connaissance de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail au cours de l'enquête ou après son achèvement dans le délai de 1 mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Non-exclusivité

Article 50

L'enquêteur vacataire n'est pas lié par une obligation d'exclusivité. Même dans la période d'exécution de sa tâche, il peut exercer toute autre activité, y compris d'autres enquêtes. Il doit s'assurer toutefois qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence entre la tâche qu'il accepte et ses autres activités.

Secret professionnel

Article 51

D'une manière générale, l'enquêteur vacataire est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées et sur les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, l'enquêteur vacataire s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

Rémunération

Article 52

Le salaire de l'enquêteur vacataire, pour chacun des contrats qu'il exécute, inclut la rémunération pour l'exécution des tâches prévues ainsi que celle de leur préparation et de la mise en forme des documents qui doivent être restitués.

Indemnité de fin de contrat

Article 53

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité de fin de contrat compensatrice de la précarité de son emploi. Le montant de cette indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Congés payés

Article 54

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité est égal à 1/10 de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Détermination d'un horaire de référence

Article 55

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - Maladie

Absences maladie**Article 56**

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accidents, survenus entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatés par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 57 ci-après ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci, sans pour autant en repousser le terme.

Formalités**Article 57**

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, l'enquêteur vacataire, indisponible en cours de contrat d'enquêtes doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du 1er jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'enquêteur vacataire.

V - Représentation des enquêteurs vacataires**Décompte de l'effectif****Article 58**

Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

Conditions d'électorat**Article 59**

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du première tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

Conditions d'éligibilité

Article 60 (1)

Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de douze mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Paie des heures de délégation

Article 61

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures.

VI - Retraite complémentaire

Régime de retraite complémentaire

Article 62

Les instituts doivent obligatoirement adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de leur choix affiliée à l'ARRCO.

VII - Classification des enquêteurs vacataires

Coefficient hiérarchique**Article 63**

Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux enquêteurs vacataires.

Bulletin de paie**Article 64**

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- l'intitulé de la convention collective nationale applicable à l'enquêteur vacataire ;
- la classification professionnelle de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;
- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur vacataire ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par l'enquêteur vacataire et sa date de paiement ;
- la mention incitant l'enquêteur vacataire à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre III : Date d'entrée en vigueur de l'annexe " Enquêteurs "

Titre III : Chargés d'enquête

Article 65 — Définition des chargés d'enquête

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant 2 années consécutives, une rémunération annuelle au moins égale à la rémunération annuelle minimum garantie définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur aptitude à effectuer de manière satisfaisante tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population.

Les enquêteurs peuvent refuser le bénéfice de ce statut. L'employeur peut proposer ce statut même si ces conditions ne sont pas remplies.

I - Conditions d'engagement

Article 66 — Engagement et contrat de travail

Les indications devant figurer au contrat de travail d'un chargé d'enquête (CE), sont déterminées par l'article 3.2 de la convention collective modifiée. En lieu et place du montant du salaire mensuel, doivent être indiquées les conditions de rémunérations du CE, telles que décrites au premier paragraphe de l'article 76 ci-après.

Article 67 — Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), sont pris en compte :

- le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut, auquel peut s'ajouter le temps de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente annexe ;
- toutes les années, précédant l'embauche en tant que CE, pendant lesquelles auront été délivrés 11 bulletins de paie sur 12 et aura été perçu au moins 3 fois la valeur du Smic mensuel correspondant à la durée légale du travail.

II - Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 68 — Ordre de mission

Les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à leur exécution.

Article 69 — Secret professionnel

Les chargés d'enquête (CE) sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les CE s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

III - Rupture du contrat de travail

Article 70 — Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi prévues par l'article 4.3 de la convention collective modifiée ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération minimum garantie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

IV - Congés

Article 71 — Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la convention collective modifiée ne peut être inférieure, pour les chargés d'enquête (CE), au montant de la rémunération minimum garantie prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72 — Autorisations d'absences pour événements familiaux

Les chargés d'enquête bénéficient des autorisations d'absences pour événements familiaux prévues à l'article 5.7 de la convention collective modifiée, durant lesquelles ils ont la possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés.

V - Temps de travail

Article 73 — Travail du dimanche et des jours fériés

Si à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à travailler soit un dimanche soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

(1) L'article 73 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-12 et suivants du code du travail, qui précisent les établissements pouvant déroger de manière permanente et de droit au repos dominical, et du respect des dispositions des articles L. 3132-20 et suivants du code du travail, qui prévoient les dérogations au repos dominical qui peuvent être accordées temporairement.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 74 — Travail de nuit

Les travaux effectués de nuit (entre 21 heures et 7 heures), à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Si à la suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, le travail est effectué à une heure quelconque comprise entre 7 heures et 21 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

(1) L'article 74 est étendu sous réserve de la négociation d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail ou de la sollicitation d'une autorisation de l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L. 3122-21 du code du travail, en cas de recours à ces travailleurs.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

VI - Rémunération

Article 75 — Classification

Compte tenu de la nature des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même classification et un même coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76 — Rémunération

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe III) ;
- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête), sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les CE sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du premier niveau de la grille ETAM de la convention collective et de la valeur du point correspondante.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder 1 mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 9.2 de la convention collective modifiée, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier chaque mois aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie. Une régularisation est effectuée au terme de chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle est attribuée une compensation un complément de rémunération dont le montant est fixé par convention au sein de chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations figurant en annexe de la convention collective (annexe III) précise les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes pouvant être réalisées.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps

moyen de recherche et de mise au propre du questionnaire.

Titre IV : Stipulations juridiques et administratives

Article — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article — Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article — Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Article — Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Article — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

Date du texte : 1987-12-15 Version KALI retenue : 1988-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'élaboration d'une grille de classification des emplois procède classiquement :

D'un inventaire de ces emplois, des définitions de leur contenu, de leur rangement relatif à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et enfin des évaluations de leurs niveaux en terme de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés notables lorsqu'elle se borne à l'étude d'une seule famille professionnelle relevant d'une branche bien déterminée et d'un domaine d'application particulier. On observera d'ailleurs que, dans un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rangement et les niveaux sont pratiquement implicites dans l'organisation du travail et que les formulations peuvent être empruntées au vocabulaire technologique du métier.

Le problème se complique lorsque la famille professionnelle considérée relève de branches diverses qui recouvrent elles-mêmes des vocations particulières multiples. Dans ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rangements et les évaluations se heurtent à toutes les particularités des structurations, des technologies spécifiques et des diverses circonstances de l'exercice du métier.

Enfin, le problème devient exceptionnellement complexe lorsqu'aux difficultés ci-dessus exposées s'ajoutent celles de regrouper dans un même système des familles professionnelles sans aucun lien de parenté directe (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les agents de maîtrise).

A supposer que, malgré tout, l'on parvienne dans un tel cas à dresser un inventaire exhaustif des fonctions et à les définir chacune dans leur spécificité, le problème du rangement et des évaluations ne s'en trouve pas pour autant résolu.

Les considérations qui précèdent ont conduit les organisations signataires à élaborer, pour les ETAM, un système nouveau procédant d'une approche synthétique selon laquelle :

Les fonctions ETAM existantes ou pouvant exister dans les familles professionnelles quelles qu'elles soient peuvent être réparties en fonctions à dominante :

- d'exécution ;
- d'études ou de préparation ;

- de conception ou de gestion élargie.

Ces fonctions se différencient dans leurs aspects fondamentaux (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dans leurs définitions globales (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des positions significatives, des difficultés propres, soit aux travaux à exécuter dans le premier cas, soit aux activités à conduire dans le deuxième cas, soit aux problèmes à traiter dans le troisième cas.

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

Ce mode d'approche, contrairement au caractère figé des définitions de type classique, présente un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications des circonstances de l'exercice des métiers.

Les organisations signataires considèrent que c'est sur les bases de ce nouveau système garant de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sein des entreprises, la classification de leur personnel.

Dispositions

Objet

Article 1er

Il est institué un système de classification du personnel visé, en trois fonctions, chacune de ces fonctions étant subdivisée en un certain nombre de positions auxquelles sont affectés des coefficients.

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Modalités générales

Classement

Article 2

Tout le personnel ETAM devra être classé d'après la classification évoquée à l'article 1.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fonctions et positions applicables à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement toutes les positions.

Référence au niveau de formation

Article 3

Les indications des niveaux de formation ne signifient pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les connaissances correspondant à ce niveau de formation pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié.

Mise en place du nouveau système des entreprises

Article 4

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le... (1 an) pour étudier et mettre en place le classement, d'après le nouveau système, du personnel visé par l'article 2.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres

Date du texte : 1987-12-15 Version KALI retenue : 1988-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Classification des ingénieurs et cadres

Article

	Coefficient hiérarchique
Position 1 : 1.1. Débutants. - Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises	95
1.2. Débutants. - Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2 c de la présente convention	100
Position 2 : 2.1. Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études : - âgés de moins de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	105 115
2.2. Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions ; étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement	130
2.3. Ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche	150
Position 3 : 3.1. Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef	170
3.2. Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature	210
3.3. L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative	270

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour les positions types, échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

Méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM

Date du texte : 1987-12-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

1. Pourquoi une nouvelle classification ?

Article

Le système de classification actuellement en vigueur a vieilli : certaines fonctions n'étaient pas prises en compte.

Le nouveau système consiste essentiellement en un cadre général et souple permettant de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

- communs à toutes les filières professionnelles ;
- prédéterminés dans leur formulation, leur nombre et leur gradation.

Il n'y a pas de correspondance systématique générale entre les anciens et les nouveaux coefficients.

2. Présentation générale

Article

Ce nouveau système organise la hiérarchie des fonctions quel que soit la filière ou le métier considéré :

- suivant une grille unique pour toutes les fonctions ;
- en trois types de fonctions :

1. Fonctions d'exécution ;

2. Fonctions d'études ou de préparation ;

3. Fonctions de conception ou de gestion élargie,

elles-mêmes subdivisées en positions internes (12 positions au total).

Dans la forme et le contenu du nouveau système, ont été recherchées :

- l'homogénéité : les types de fonctions et positions sont identifiés et définis à partir d'une méthode unique ;
- la cohérence : les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ainsi la progression ;
- l'adaptabilité : les définitions présentent un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications de l'exercice des métiers.

Les définitions des types de fonctions découlent toutes d'une conception unique qui analyse les fonctions au travers de leurs aspects fondamentaux :

Objet du travail ;

Modèles d'actions ;

Démarches intellectuelles.

Pour en tirer des définitions générales portant sur les :

Contenu ;

Caractéristiques communes (autonomie, responsabilité...) ;

Connaissances requises.

Les définitions de positions dérivent également d'une conception commune : elles sont établies principalement à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir.

3. Applications

Article

3.1. Quelques principes

L'application de la nouvelle classification suppose que soient respectés les principes suivants :

- les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les fonctions qu'ils occupent :

c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de leurs fonctions et non de la hiérarchie de leurs seules aptitudes ;

- les fonctions seront affectées d'un nouveau coefficient : on ne saurait perdre de vue que tout nouveau système de classification est novateur et donc doit pouvoir se traduire par une nouvelle hiérarchie des fonctions ;

- les définitions contenues dans la convention constituent la référence officielle pour classer chaque fonction.

3.2. Procédure d'application

3.2.1 Schéma de l'approche proposée :

1. Recenser les filières existantes ;
2. Recenser les fonctions par filières ;
3. Décrire les fonctions par rapport aux critères ;
4. Classer par rapport aux types de fonctions ;
5. Classer par rapport aux positions ;
6. Vérifier la cohérence générale du classement ;
7. Positionner les salariés ;
8. Vérifier la cohérence individuelle ;
9. Présenter.

Les entreprises pourront trouver avantage à procéder à des séances d'information (pour les points 1 à 6 de la procédure) et à appuyer les analyses individuelles par des procédures de dialogue et de concertation (points 7 et 8).

3.2.2 Explication

Au niveau de l'entreprise, il y a lieu de :

1. Recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes filières existantes.

Définition de la filière :

La filière comprend l'ensemble des fonctions qui correspondent à des degrés divers de difficulté d'une même spécialité professionnelle et qui, par conséquent, s'inscrivent à divers coefficients de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

Exemples :

Secrétariat, comptabilité, documentation, bureau de dessin, laboratoire, exploitation informatique.

2. Recenser dans chaque filière les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées. Par exemple, pour la filière secrétariat, on peut recenser les fonctions suivantes :

secrétaire de département, secrétaire d'un groupe d'ingénieurs, secrétaire débutante...

On pourra se référer aux définitions générales ou particulières à la filière si elles ont été établies.

Cependant, des difficultés pourront être rencontrées pour identifier la filière à laquelle appartient une fonction : sur ce point, il faut que la réponse apportée soit souple et permette facilement, suivant les circonstances, le passage d'une filière à l'autre.

En effet, la notion fondamentale est la notion de type de fonction et de position, et celle-ci est fixée en se référant à des critères cohérents entre eux et homogènes quelles que soient les filières.

3. Les décrire en faisant ressortir notamment le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, la difficulté des tâches, les connaissances requises.

4. Rechercher le type de fonction dans lequel entre la fonction à analyser. Pour cela, se reporter aux définitions du nouveau système de classification : en effet, il y a un seuil de qualification important entre chacun des 3 types et celui-ci doit être aisément repérable à l'aide des critères suivants :

- objet du travail ;
- modèles d'action et démarches intellectuelles ;
- autonomie : nature des instructions hiérarchiques et contrôle des résultats ;
- responsabilités ;
- connaissances requises.

5. Préciser ensuite la position à l'intérieur du type de fonction. Cette identification se fait principalement à l'aide des critères suivants de la nouvelle classification :

- complexité, difficulté du travail à accomplir ;
- autonomie ;

- compétences requises, expérience.

Pour effectuer ce classement, on pourra se référer :

- au tableau comparatif des types de fonction (annexe I) ;
- au tableau des positions (annexe II).

6. Vérifier la cohérence générale du classement par fonction et par filière compte tenu du contexte de l'entreprise.

7. Placer les salariés dans la hiérarchie des fonctions et positions préalablement établies.

Pour qu'un salarié soit situé dans un groupe et une position donnés, il faut qu'il réponde à chacun des critères requis et pas seulement à l'un d'entre eux.

Ainsi, un salarié ne peut prétendre être classé dans le type de fonction 3 du seul fait qu'il est titulaire du BTS, encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce type de fonction.

Dans la lecture des définitions relatives aux types de fonctions II et III, il y a lieu de ne pas se méprendre. Certaines caractéristiques s'appliquent à la lettre aussi bien à des positions de cadres qu'à des positions de coordination de travaux ou de projet relevant traditionnellement des ETAM. En pratique, chaque profession a su fixer une limite entre cadres et non cadres prenant généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les connaissances requises, la faculté d'adaptation que donne une certaine culture ou encore l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bien reconnaître cette limite, variable d'un corps de métier à l'autre et de la respecter au cours du travail de classification.

3.2.3 Illustration sur quelques filières

En annexe 3 figure un exemple d'application de la nouvelle classification pour quelques fonctions le plus couramment rencontrées dans les entreprises.

Cet exemple présente un positionnement moyen des fonctions, qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Les appellations figurant dans cet exemple n'ont aucun caractère normatif, chaque entreprise ayant ses propres appellations.

3.3. Conséquences pratiques

Rémunération

La convention collective prévoit les rémunérations minimales par coefficient.

En aucun cas, son application ne pourra être cause de diminution de la rémunération d'un salarié.

A chaque coefficient peut correspondre une plage de salaires déterminée par la politique de rémunération de l'entreprise. En particulier, rien n'interdit que le salaire maximum pratiqué à

un coefficient donné soit supérieur au salaire de début du coefficient supérieur.

Conséquence à l'égard des régimes de retraite et de prévoyance

Aucune modification individuelle n'interviendra dans l'affiliation aux régimes de retraite et de prévoyance.

4. Structure de la grille de classification

Article

FONCTIONS	POSITIONS	COEFFICIENTS
D'exécution	1.1 1.2 1.3	230 240 250
D'études ou de préparation	2.1 2.2 2.3	275 310 355
De conception ou de gestion élargie	3.1 3.2 3.3	400 450 500

A chaque position correspond un coefficient.

Les coefficients permettent de fixer les minima salariaux afférents aux différentes positions de la grille suivant une relation de la forme suivante :

$\text{Salaire minimum} = \text{coefficient} \times \text{valeur du point} + \text{partie fixe.}$

Annexes

LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE

Article — ANNEXE I

type de fonctions	fonctions	Aspects fondamentaux				Caractéristiques communes		
		type d'activité		Etendue de la compétence	Démarche intellectuelle	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITÉS à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requis théoriques de l'environnement
		Objet du travail	Organisation de la conduite du travail					

III	Conception ou gestion élargie.	Prise en charge de problèmes complets.	- imaginer pour intégrer les éléments divers du problème ; - découper le problème posé en problèmes secondaires.	Référence à plusieurs techniques complémentaires.	Du général au particulier par déduction.	- directives concernant le cadre de l'activité définissant l'objectif ; - comptes rendus d'actions sous une forme achevée (rapports, exposés) ; - la qualité des travaux est du domaine de l'appréciation.	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III de l'EN (BTS, DUT...) ; enseignement du genre synthétique basé sur une pédagogie culturelle.
II	Etudes ou préparation.	Prise en charge d'activités fractionnées ou cycliques.	- concrétiser ; - développer ; - faire apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à une technique connue.	Du particulier au particulier par analogie.	- instructions de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes ; - compte rendu d'actions le plus souvent sous forme de narrations à caractère descriptif ; - la qualité des travaux sera contrôlée par sondage.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	- niveau IV de l'EN (bac...) ; - et connaissances de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).
I	Exécution.	Exécution de travaux constitués de modes opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- réaliser ; - produire.	Référence à un métier d'exécution.	Du particulier au particulier par simple identification.	- instructions précises ; - informations sur les méthodes à utiliser et les moyens disponibles ; - comptes rendus d'actions oraux portant sur des faits concrets du travail ; - le travail est facilement contrôlable par les destinataires des travaux.	Néant.	- niveau V de l'EN (CAP...) ; enseignement basé sur une pédagogie démonstrative ; - connaissance du contexte immédiat suffisant.

LES DOUZE POSITIONS

Article — ANNEXE II

Type de fonctions	Critères (position)	Innovation	Rôle à l'égard de l'objectif	Autonomie

III	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le plan technique.	Etudes et propositions destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Même que III.2. Son supérieur est un cadre.
	2	Recherche et adopte des solutions valables en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Propositions de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Recours à l'assistance avec proposition à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	1	Rechercher la compatibilité des solutions entre elles et avec l'objectif.		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Type de fonctions	Critères	Autonomie	Connaissance de l'environnement
II	3	Aptitude à formuler des suggestions de nature à faire progresser les méthodes de travail.	Complète (entreprise, techniques, organisation, clients) à cause du rôle de relais de cette fonction entre les fonctions des types I et III.
	2	Initiative d'établir entre les méthodes de travail proposées des choix appropriés.	Niveau intermédiaire entre les positions II-1 et II-3.
	1	Connaissance des méthodes de travail proposées.	Limitée à une technique. Connaissance de l'environnement limitée au service.
Type de fonctions	Critères	Objet du travail	Connaissances requises
I	4.2 4 4.1	Aspect professionnel élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP de métiers de base.
	3.2 3 3.1	Aspect professionnel total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	2	Aspect professionnel partiel.	Equivalentes au BEPC.
	1	Sans aspect professionnel (analogue à la vie courante).	Sans formation.

ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIERES

Article — ANNEXE III

Coefficients	Positions	Comptabilité	Dactylo- graphie secrétariat	Informatique				Dessinateurs	contrôle des travaux	métrieurs
				Saisie des programmations	Exploitation des données	Exploitation	Préparation contrôle			
200	1-2	Employé administratif.			Perfo : 1.	Opérateur débutant.				
210	1-2	Employé administratif.	Dactylo.		Perfo : 2.	Opérateur : 1.				
220	1-3-1		Dactylo expéri- menté(e) : 1, ou		Perfo-vérif : 1.	Opérateur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 1-2.	Exécution : 1.	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 1-2.	Agent de métré : 1. Agent de métré : 2.
230	1-3-2	Aide-comptable: 1.	Sténodactylo : 2.		Perfo-vérif : 2.	Opérateur : 3.		Exécution : 2.		
240	1-4-1	Aide-comptable: 2.	Dactylo confirmé(e) sténodactylo confirmé(e), secrétaire/dactylo : 1-2.	Agent de programmation : 1-2. Débutant.	Perfo-vérif : 3. Perfo-vérif : 4.	Aide-pupitreur : 1. Aide-pupitreur : 2.	» 3. » 4.	Exécution : 3. Exécution : 4.	» 3. » 4.	Aide-métreur : 3. Aide-métreur : 4.
250	1-4-2	Aide-comptable: 3.								
275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de programmation : 1-2.	Aide-moniteur et monitrice : 1-2.	Aide-pupitreur : 1.	Préparateur ou technicien de lancement ou technicien d'exploitation ou de maintenance : 1-2.	Petites études.	Surveillant de travaux ou agent technique : 1-2.	Technicien de métreur (métré) : 1-2.
310	2-2	Comptable : 2.	Secrétaire : 2.			Aide-pupitreur : 2.		Etudes : 1.		
355	2-3	Comptable : 3.	Secrétaire spécialisé(e) : 3.	» 3.	» 3.	Chef d'équipe.	» 3.	Etudes : 2.	» 3.	» 3.
400	3-1	Comptable principal : 1-2-3.	Secrétaire principal(e) ou de direction : 1-2-3.	Technicien principal d'analyse programmation : 1-2.		Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Projeteur : 1. Projeteur : 2.	Contrôleur de travaux : 1-2.	Technicien principal de métré (chef métré, métréur, métréur vérificateur) : 1-2.
450	3-2									
500	3-3			» 3.		Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Projeteur ou chef de groupe : 3.	» 3.	» 3.

Prévoyance Annexe I

Date du texte : 1997-03-27 Version KALI retenue : 1999-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Cotisations

Article

1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut plafonné à la tranche C servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

2. Taux des cotisations prévoyance

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée comme suit :

-sur la tranche A : 0,74 % ;

-sur la tranche B : 1,13 % ;

-sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance, et ce à compter du 1er janvier 2013.

3. Répartition

La répartition des cotisations sera faite dans chaque entreprise en fonction de ses règles propres sans que la part salarié excède 50 % du montant total des cotisations quel que soit l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. La cotisation de 0,70 % sur la tranche A prévue à l'article 2 ci-dessus est imputable à cette obligation.

Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situations visées à l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'accord du 27 mars 1997, il sera proposé des cotisations individuelles par le biais d'un régime spécifique.

4. Impact de la réforme des retraites

Le taux de cotisation défini à l'article 2.2 du présent avenant inclut le financement de la charge pour le régime de prévoyance que représentent les conséquences du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), c'est-à-dire l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

-des garanties incapacité de travail et invalidité ;

-du maintien des garanties décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, remise en cause de la désignation des organismes assureurs ou de l'un d'eux, entreprise sortant du champ d'application de l'accord de prévoyance), avant l'expiration de la période transitoire susvisée, une indemnité de résiliation pourra être due. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas exigible si l'organisme assureur ne poursuit pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat, une nouvelle convention ou un nouveau bulletin d'adhésion est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail-invalidité et de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie sera transférée au nouvel organisme assureur.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui déciderait de rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur dont le contrat aura été résilié que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de reprise des engagements par les organismes désignés, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public.

Prévoyance Annexe II

Date du texte : 1997-03-27 Version KALI retenue : 1999-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Organisme de prévoyance

Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes :

1. Les entreprises relevant de la convention collective nationale sont tenues d'adhérer aux conditions décrites à l'article 2 du présent avenant au choix à l'une ou à l'autre des institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sans distinction de territorialité.

Elles disposent d'un délai de 6 mois après extension, et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours, pour se mettre en conformité.

2. Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant extension conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à condition que les garanties et les cotisations salariales soient équivalentes à celles précisées à l'article 2, les entreprises ont la possibilité de contracter avec tout organisme de leur choix ; elles pourront en faire bénéficier leurs filiales aux mêmes conditions.

3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord "Prévoyance" du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix.

4. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de l'article 2 du présent avenant seront maintenus pendant 5 ans par les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à partir de la date d'extension.

5. Les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sont adhérentes à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à compter de la date d'extension, les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord "Prévoyance" lui-même.

Durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)

Date du texte : 1999-06-22 Version KALI retenue : 2000-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la fédération SYNTEC et de la CICF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en oeuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dans les fédérations SYNTEC et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet, leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent, dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en oeuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;

- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle ;
- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté ;
- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année ;
- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au-delà de la garantie accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Chapitre Ier : Durée du travail

Durée du travail effectif

Article 1er

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de

l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet, fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

Durée conventionnelle du travail

Article 2

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre XI du présent accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

Dispositions communes

Article 1er

Les entreprises de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre V) permettant la matérialisation de la réduction effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours-là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont *a priori* distingués à l'initiative de l'entreprise :

- modalités standard ;
- modalités de réalisation de missions ;
- modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en oeuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

Modalités standard

Article 2

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1 610 heures pour un salarié à temps

plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres III et IV). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1 610 heures. (1)

Ces modalités concernent les ETAM ; les ingénieurs et cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre III), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Réalisation de missions

Article 3 (1)

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre III).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures, sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

(1) Article étendu sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

Réalisation de missions avec autonomie complète

Forfait annuel en jours

Article 4

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- le 11e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- les dispositions de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe du 18 octobre 1961, consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- les dispositions de la directive 89/391/ CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- les dispositions de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ;
- les dispositions de la directive 93/104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- l'article 1134 du code civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et entendent se référer, dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003/88/ CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent aux Etats membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail, définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

Champ d'application

Article 4.1

Peuvent être soumis au présent article 4 les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail ; ils sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 2.3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Conditions de mise en place

Article 4.2

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

*(1) Article sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc, 31 janvier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant.
(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)*

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

Article 4.3

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés), soit :

Nombre de jours à travailler = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$.

Dans ce cas, l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Rémunération

Article 4.4

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Par dérogation au paragraphe précédent, le personnel classé en position 2.3 de la grille de classification des cadres doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à, selon le cas, à 120 % ou 122 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute

clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

Forfait en jours réduit

Article 4.5

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Jours de repos

Article 4.6

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés

Article 4.7

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Garanties : temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

Article 4.8

4.8.1. Temps de repos

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient, au même titre que les autres salariés, des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimums consécutives, étant rappelé que l'amplitude quotidienne maximale de travail est de 13 heures.

L'employeur affiche dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'employeur veille à mettre en place un outil de suivi pour s'assurer du respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

4.8.2. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il ne peut cependant en être déduit qu'ils sont soumis par défaut à des journées de travail dont l'amplitude serait délimitée par les temps de repos minimums légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail des salariés doivent permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tient informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail du salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet 1 fois par an à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il existe dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

4.8.3. Entretien individuel

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum 1 fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de cet entretien sont évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lors de cet entretien, le salarié et son employeur font le bilan des modalités d'organisation du travail du salarié, de la durée des trajets professionnels, de sa charge individuelle de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de cet entretien est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel. Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible

également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Consultation des IRP

Article 4.9

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

Suivi médical

Article 4.10

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos

Article 5 (1)

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Cas du personnel embauché pendant la période de référence

Article 6

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

NOTA : L'arrêté du 10 novembre 2000 JORF 22 novembre 2000 supprime l'exclusion de l'article faite par l'arrêté du 21 décembre 1999.

Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année

Article

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Modalités de la modulation

Article 1er

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet, au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes :

-pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de

l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sous-activité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ;

-l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours ;

-les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre IV. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail *(1)* ;

-la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine ;

-seules les heures effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement, ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre IV). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent *(1)* ;

-une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en oeuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2^e alinéa, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1^{er}).

Mise en oeuvre

Article 2

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

Chapitre IV : Heures supplémentaires

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Article 1er

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre III, article 1er, dans le cas d'une modulation sur l'année ⁽¹⁾ .

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en oeuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés, et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre V) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 21 décembre 1999, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires

Article 2

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de

l'article L. 132-19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1 610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

Chapitre V : Compte de temps disponible

Article

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période (1).

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

-les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord :

écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord ;

-les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ; -les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

-la prise de jours de repos :

-à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités ;

-à l'initiative de l'employeur (périodes d'intercontrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité) ;

-certaines formations, définies comme des coïntestissements (chapitre VIII) (2).

Si une formation définie comme un coïntestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut en plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas, les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, pro rata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coïinvestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le compte épargne-temps (chapitre VI) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible (3).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre VI : Compte épargne-temps

Article

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du code du travail, peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

-des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise...) ;

-des congés pour convenance personnelle ;

-des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de travail, au cours d'une préretraite progressive).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

-report des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

-solde positif du compte de temps disponible *(1)* ;

-primes d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441-8 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre VII : Mesure du temps de travail effectif

Article

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues par la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L. 212-1-1 du code du travail et, en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D. 212-21 du code du travail. En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, le contrôle hiérarchique restant en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

Chapitre VIII : Formation

Article

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence forte pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise, dans le cadre du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en oeuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coinvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en

existe un dans l'entreprise ou l'établissement) (1).

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à coinvestissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat ;
- les formations validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) comme coinvestissables ;
- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre IX : Temps partiel

Article

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins 3 jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base (1).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre X : Rémunérations

Chapitre X : Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion

Article

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Conformément aux dispositions du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il se manifeste par :

- l'engagement de l'entreprise de ne pas solliciter le salarié pendant les temps de repos ;
- l'absence d'obligation du salarié de répondre aux sollicitations intervenant pendant les temps de repos ;
- l'assurance donnée au salarié de ne jamais subir de sanctions ou de reproches du fait de son absence de réponse aux sollicitations intervenant pendant les temps de repos et de ne pas voir encourager ni valoriser des comportements différents.

L'employeur adopte les mesures nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Ces mesures sont définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par le code du travail. Elles sont communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Une procédure peut également être créée afin d'alerter en cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des périodes de repos compte tenu des impacts sur la santé ou la vie personnelle du salarié, d'initier un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur cette utilisation et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion de l'intéressé. Cette procédure peut être utilisée aussi bien par le salarié que par son supérieur hiérarchique.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, il est procédé à la nomination d'un référent à la déconnexion. Ce référent a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion, et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les outils nécessaires à la réalisation de ses missions seront mis à disposition par la branche.

Chapitre XI : Application de l'accord

Date d'effet

Durée de l'accord

Chapitre XI : Stipulations juridiques et administratives

Article

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Chapitre XII : Suivi de l'accord

Article

Les parties confient à une commission paritaire la charge de procéder au suivi et au bilan du présent accord, dans le cadre du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail. Plus largement, cette commission a pour objet d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche, de favoriser le paritarisme au sein de la branche et de réaliser toute autre action y concourant. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0,2 ‰ de leur masse salariale.

Annexes

Article Annexe 1

Document d'aide au suivi de la charge de travail

(Document d'aide non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

Article Annexe 2

Modèle de documents de contrôle du temps de travail. Forfait annuel en jours

(Modèle non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0029.pdf/BOCC

Introduction des métiers de l'Internet

Date du texte : 2001-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les organisations signataires du présent accord représentant les entreprises et les personnels compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils constatent chaque jour davantage que le développement du monde internet modifie les attentes et les demandes de leurs clients. Cette transformation de la demande implique de nouvelles compétences dans les entreprises mais aussi de nouvelles garanties pour les salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des entreprises se créent pour se développer sur un nouveau marché en utilisant des compétences nouvelles et plusieurs métiers liés au monde internet sont identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les organisations signataires du présent accord souhaitent, sans délai, adapter les outils conventionnels au plus près du terrain afin d'apporter leur contribution au développement d'un emploi de qualité et au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

C'est dans cette optique que le présent accord se donne pour objectif de faire reconnaître l'appartenance au champ conventionnel des entreprises exerçant, dans le cadre de prestations à forte valeur ajoutée, qu'il s'agisse de services ou de solutions logicielles, les métiers identifiés dans le présent accord et d'adapter les classifications conventionnelles aux métiers de l'internet. Cela permettra aux dispositifs conventionnels relatifs à l'insertion des jeunes par la formation en alternance ou à la délivrance de certificats de qualification professionnelle de s'appliquer aux métiers de l'internet.

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord national est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet accord s'applique aux entreprises relevant des codes NAF 72. 1Z, 72. 2Z, 72. 3Z, 72. 4E, 74.

1E, 74. 1G, 74. 2C, 74. 3B, 74. 5A, 74. 8J et qui, conformément à l'article L. 132-5 du code du travail, répondent à la définition en termes d'activités économiques de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils telle qu'étendue par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Définition des métiers spécifiques à l'Internet donnant lieu à la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification

Article 2

Les métiers spécifiques décrits ci-dessous relèvent du champ de compétence de la branche, dès lors qu'ils sont exercés au sein d'une société dont l'activité principale est de fournir des services ou des solutions logicielles.

Infographiste Internet : sous la direction d'un chef de projet web, l'infographiste a pour fonction d'intégrer des éléments graphiques dans des pages de sites Internet ou Intranet.

Concepteur-développeur web ou développeur multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, le développeur web est chargé du développement de nouvelles applications Internet. Sa tâche principale consiste à écrire les lignes de codes nécessaires au fonctionnement d'une application qui donnera naissance à des pages Internet.

Graphiste multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, il participe à la conception et à la mise en page de sites Internet ou Intranet, à son habillage, à la création de fenêtres, d'icônes ou encore d'animations.

Webmaster ou administrateur de site : le webmaster ou administrateur de site encadre une équipe technique de salariés chargée du bon fonctionnement et de la maintenance d'un site internet ou intranet.

Concepteur multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, il élabore les processus de conception et de réalisation de documents tous médias, et en particulier des sites internet ou intranet.

Webplanner ou responsable marketing multimédia : ce salarié est chargé d'élaborer les campagnes de publicité ou de communication en ligne. Ces campagnes prennent la forme de bandeaux publicitaires appelés " bannières ", de boutons ou d'opérations spéciales (animations, envoi en nombre de courriers électroniques).

Ingénieur d'études web ou multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, il réalise pour le compte de clients internes ou externes des études ou des développements informatiques liés à des projets multimédia.

Consultant internet-intranet-extranet : ce salarié est chargé de proposer une technique en fonction de l'expression des besoins du client. Il est en capacité de réaliser une analyse des besoins, une étude de faisabilité, de proposer des développements techniques ainsi qu'une

veille technologique.

Chef du projet web ou chef de projet internet : le chef de projet web encadre une équipe technique de salariés chargée de la conception d'un site Internet ou Intranet, il participe au choix de l'architecture, de l'arborescence et du contenu du site Internet ou Intranet à réaliser.

Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet

Article 3

Le tableau suivant indique la position, au sein de la grille de classification de la convention collective nationale, des métiers décrits à l'article 2 du présent accord.

ETAM	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Infographiste	X	X	X	X	
Développeur web ou multimédia		X	X	X	
Graphiste multimédia		X	X	X	
Webmaster			X	X	X
Concepteur multimédia			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale, dans la profession considérée (BTS professionnel, par exemple), la position de départ se situe en 3.1.

IC	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1
Webmaster	X	X	X		
Concepteur multimédia	X	X	X		
Webplanner	X	X	X		
Ingénieur d'études web ou multimédia	X	X	X	X	X
Consultant net	X	X	X	X	X
Chef de projet web			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau I ou II de l'éducation nationale, dans la profession considérée, la position de départ se situe en 1.2.

Application de l'accord

Article 4

Les parties conviennent de mettre cet accord en oeuvre dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, elles se rencontreront pour en tirer les enseignements et proposer les éventuelles révisions.

Les fédérations patronales présenteront l'accord au ministère concerné aux fins d'extension.

Avis d'interprétation relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)

Date du texte : 2002-04-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Sur le champ d'application conventionnel de l'accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet dans le dispositif des classifications de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987, la commission nationale d'interprétation, saisie aux fins de se prononcer sur l'article 1er « Champ d'application », a émis l'avis qui suit à l'unanimité des signataires de l'accord initial :

Le champ d'application de la convention collective Syntec dans le domaine de l'Internet s'apprécie en référence à ses domaines d'activité : l'informatique et les systèmes d'information sous les formes de l'ingénierie, de l'édition de logiciels, du conseil, de l'assistance technique, de l'exploitation, de l'infogérance et de la formation.

Il concerne :

1. Les concepteurs, fournisseurs et exploitants de plate-forme informatique ;
2. Les prestations d'hébergement de site Internet ;
3. Les prestations de conception, de développement, mise en oeuvre et entretien de site Web considéré comme composante du système d'information de l'entité cliente ;
4. Les développeurs, producteurs et intégrateurs de logiciels nécessaires à la création et à l'exploitation des services pour répondre aux besoins de leurs clients ;
5. Les fournisseurs d'expertise, d'ingénierie, de conseil et de formation dans le domaine de l'Internet ;
6. L'édition de logiciels ou de composants logiciels en technologie Internet ;
7. Les exploitants de réseaux ou infrastructures informatiques (infogérance-outsourcing) ;
8. Les fournisseurs de services applicatifs relatifs aux systèmes d'information de leurs clients, quel que soit le mode de fourniture du service (infogérance-services bureau).

Le présent avis sera annexé à l'accord national du 5 juillet 2001.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

Statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès

Date du texte : 2001-07-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les entreprises, définies dans l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement notamment face à une concurrence internationale de plus en plus forte.

Ces activités se déroulent autour de manifestations limitées dans le temps et l'espace obligeant les organisateurs, afin de répondre aux besoins du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Le code du travail prend en compte d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lequel renvoie à l'article R. 221-4-1 du code du travail, aux entreprises d'octroyer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser des règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Chapitre Ier : Durée du travail

Article

1. Travail du dimanche

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux entreprises d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les activités visées par l'article R. 3132-5 du code du travail.

Le travail du dimanche est toutefois limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un dimanche de repos par mois civil et de 23 dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année. (1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification. (1)

2. Durée maximale journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs au maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs au maximum, dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du code du travail (2) .

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations exceptionnelles et pour les salariés travaillant sur le site de la manifestation ou affectés à cette dernière, pour une durée journalière de travail effectif au moins égale à 10 heures, l'amplitude maximale de présence est égale à la durée journalière effective de travail réalisée plus une heure.

3. Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du code du travail pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

3 bis. Heures supplémentaires.-Repos compensateur

Il est rappelé que le chapitre III de l'accord national du 22 juin 1999 définit des durées hebdomadaires du travail maximales auxquelles il peut être toutefois dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures effectuées au-delà des plafonds définis par le chapitre III de l'accord national susvisé ou par des accords d'entreprise ou d'établissement y dérogeant sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail dans les conditions suivantes (3) :

-chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés est récupérée obligatoirement pour moitié (50 %). Le solde pourra, au choix du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du code du travail (4) ;

-chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés supporte :

-le repos compensateur obligatoire de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;

-une majoration de salaire de 50 % (art. L. 212-5-1 du code du travail) pouvant être prise au choix du salarié sous la forme d'un repos compensateur équivalent ou payée.

Le choix de la répartition sera défini pour une année.

4. Durée minimale hebdomadaire

Par dérogation à l'accord national du 22 juin 1999, la modulation ne peut conduire, sauf accord d'entreprise ou d'établissement, à des semaines travaillées inférieures à 24 heures de travail effectif, sauf accord du salarié. En deçà de 24 heures travaillées par semaine, l'organisation du temps de travail s'opère par paliers de demi-journées de travail effectif. L'organisation du temps de travail peut également comprendre des semaines non travaillées.

5. Dépassement pour fin de prestation (5)

Dans certains cas où la manifestation l'exige, la durée du travail telle que programmée ne peut pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les relations privilégiées avec les clients qui reposent sur la confiance réciproque rendent difficiles les permutations des salariés. Pour ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de travail programmées puissent dans certaines conditions être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés " fin de prestation " s'envisagent dans la mesure où la modification de la programmation est le fait d'un tiers (client, fournisseur, etc.) dans les conditions suivantes :

-pour achever une prestation qui ne peut être ni interrompue ni poursuivie avec un personnel différent ;

-pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et/ ou du personnel et/ ou du public.

Le temps additionnel réalisé pour fin de prestation devra s'inscrire dans le cadre des durées maximales autorisées visées aux 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation feront l'objet d'une compensation, conformément notamment à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, qui s'appréciera au sein de chaque entreprise ou établissement par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette compensation devra prendre la forme d'un droit à repos compensateur égal à 10 % de chaque heure de

dépassement.

Il ne pourra y avoir plus de 3 dépassements de l'horaire programmé par semaine civile dans la limite de 20 semaines calendaires par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par année civile ; le contingent est ramené à 90 heures en cas de modulation *sauf accord d'entreprise (6)* ou application de l'article L. 212-6 du code du travail.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, selon lesquelles, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de plus de dix salariés ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui dispose que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de cet article ouvrent droit à une prise de repos et non à récupération (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

(5) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise, en cas de modification du programme de modulation, d'une part, le délai réduit qui serait appliqué dans ce cas et, d'autre part, les contreparties en faveur des salariés (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

(6) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre II (1) : Contrat de travail à temps partiel modulé

Article

Compte tenu de la variation d'activité des entreprises en cours d'année (du fait des manifestations), la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année, sous réserve que la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne sur 1 an la durée stipulée au contrat.

Le temps partiel modulé fait l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail

et peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois.

Sont concernées par cette modulation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel toutes les catégories de salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est au moins égal à 17 h 30.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit préciser notamment :

- la répartition des heures travaillées entre les journées de la semaine ;
- les jours et/ ou les demi-journées pouvant être travaillées.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative du salarié, la modulation des horaires de travail n'est possible que sur les périodes de la semaine fixées dans le contrat de travail ou l'avenant comme pouvant être travaillées, sauf accord exprès du salarié pour une modification de ces jours ou demi-journées travaillables.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la modulation est soumise à l'accord exprès du salarié.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire, sauf accord d'entreprise, à une durée de travail inférieure à 7 heures hebdomadaires ou 30 heures et 33/100 d'heure mensuelles sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins 1/3 de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

La planification de l'horaire à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés au plus tard 8 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette planification donnera lieu à une information préalable de 8 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal de référence et, sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

(1) Chapitre étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les conditions dans lesquelles les horaires de travail sont notifiés par écrit aux salariés (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre III : Contrat d'intervention à durée déterminée (article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail)

Article

Définition

Le collaborateur vacataire est celui qui participe à la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par prestation à la vacation. L'emploi des collaborateurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail.

Conditions d'application

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai de carence dépasse 4 mois consécutifs. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Dans les conditions prévues ci-dessous (chapitre IV), une succession de contrats d'intervention pourra déboucher sur un contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure moyennant rémunération le concours d'un collaborateur vacataire pour la réalisation d'une prestation liée à une manifestation est réputé être un contrat de travail, dans la mesure où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de cette tâche, ce vacataire étant placé ainsi dans un lien de subordination juridique.

Ce contrat de travail est appelé " contrat d'intervention ". Il a pour objet l'exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dans des domaines aussi divers que l'installation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, etc.

Les contrats d'intervention sont par nature indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention :

Une prime d'intervention est versée, sauf proposition d'un contrat à durée indéterminée, à l'issue du contrat d'intervention, d'un montant égal à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Ce taux sera révisable dans le cadre d'une négociation entre les partenaires sociaux, en cas de modification du taux applicable aux indemnités de précarité des contrats à durée déterminée de droit commun.

Forme du contrat

Contenu :

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par conséquent, il doit mentionner les éléments suivants :

- le nom du salarié ;
- la fonction du salarié ;
- la durée de l'intervention ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- les conditions d'accès au contrat de travail intermittent ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et du fond de prévoyance ;
- l'indication de la convention collective ;

Acceptation.-Refus :

Le collaborateur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'intervention qui lui est proposé, sans avoir à justifier le motif. *En cas de refus, il doit notifier son refus avant la date prévue dans la proposition pour l'exécution des tâches prévues : faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée (1).*

En cas d'acceptation, le collaborateur s'engage à fournir aussi à l'employeur une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi et datant de moins de 12 mois si le salarié est embauché par le même employeur et de moins de 6 mois si le salarié est embauché par un nouvel employeur (art. R. 241-48 du code du travail). Ce certificat doit dater de moins de 1 an.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre IV : Travail intermittent

Article

Conformément à l'article L. 212-4-12, des contrats de travail intermittent pourront être mis en place dans les emplois correspondant à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnels peu qualifiés (coefficient inférieur à 275) (1).

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué de manière régulière plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tels que définis au chapitre III du présent accord, et ayant reçu au titre de ces interventions au moins 8 bulletins de salaire mensuels sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération brute versée au cours de ces 12 mois consécutifs doit être au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle brute correspondante au coefficient 230 des ETAM.

Cette proposition peut être faite à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

Elle peut être faite également pendant la même période par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires après première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, le silence gardé par le salarié pendant ce délai valant refus de la proposition. La réponse du salarié devra parvenir à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Toute proposition de l'employeur ou du salarié doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pendant le délai de 15 jours calendaires susvisé ou le silence du salarié pendant le délai de 2 mois susvisé ne lui permet plus d'exiger l'accès au travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

Toutefois, à défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra utiliser comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 70 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent. Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée ;
- fonction ;
- classification et coefficient ;
- lieu de l'emploi ;
- conditions d'essai ;
- durée minimale annuelle ;
- périodes travaillées *ou manifestations affectées* (2) ;
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimum conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage à 1/4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du code du travail.

Ancienneté :

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Heures complémentaires :

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les emplois visés soient permanents et comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre V : Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons

Article

Cette classification a pour objet d'harmoniser les pratiques et de rendre effective la classification actuelle de la convention collective qui ne répond pas en l'état aux typologies d'emplois rencontrés chez les organisateurs des foires et salons. Ainsi, la grille en annexe a pour objectifs :

- d'intégrer les critères classants de la convention collective en renvoyant aux positions et aux coefficients existants ;
- de créer une grille de lecture commune permettant tant aux employeurs et salariés de se situer ;
- d'intégrer les disparités existantes entre des entreprises de tailles différentes. Ainsi, il a été convenu, pour certains postes et sous réserve du niveau de sous-traitance, d'expliquer les écarts possibles de classification par l'utilisation d'intervalles dans lesquels la position inférieure correspond aux entreprises de moins de 10 salariés permanents ou organisant moins de 5 manifestations commerciales.

Les positions et les coefficients de la grille de classification sont ceux de la convention collective SYNTEC. La détermination des salaires minimaux se fait selon la méthode et avec les mêmes éléments de base que ceux prévus dans la convention collective SYNTEC.

Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

Article

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) pour les organisations syndicales de salariés et pour les organisations d'employeurs, signataires de l'accord.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire relatif à la mise en oeuvre dans les entreprises des dispositions du présent accord.

A cet effet, la commission se réunira une fois par an afin d'établir un bilan de l'application du présent accord, de recueillir ses difficultés d'application et, le cas échéant, de trancher toutes questions pouvant être soulevées.

Chapitre VII : Durée de l'accord - Révision - Dénonciation

Article

1. Durée de l'accord.-Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature, soit à compter du 5 juillet 2001.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

2. Révision.-Dénonciation

Les conditions de révision de dénonciation du présent accord sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Annexe

Grilles de classification -cadres

Article

Grille de classification

Cadres

POSITION IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou ETAM justifiant d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le niveau I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au moins 2 ans d'ancienneté de pratique du métier. Coordonne les travaux de non-cadres. 105 : moins de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.
2.2	130	Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Pas de fonction de commandement à l'exception du personnel administratif immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	150	Au moins 6 ans de pratique à un poste de cadre ou d'ingénieur. Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Position de commandement.

3.1	170	Initiatives et responsabilités sous les ordres d'un directeur général ou d'un directeur auquel il rend compte. Position de commandement.
3.2	210	Très larges initiatives et responsabilités. Orie et contrôle le travail de ses subordonnés (cadres et non-cadres).
3.3	270	Très larges initiatives et responsabilités. Grandes compétences techniques et administratives. Coordination de plusieurs services. Management général.

Grille de classification du collège cadre

Article

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Cadres de direction générale								
Directeur général							X	X
Directeur général adjoint						X	X	X
Secrétaire général				X	X	X	X	X
Secrétaire général adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de directions opérationnelles								
Directeur de division								
						X	X	X
Directeur de salons								
Directeur. - Commissaire d'exposition. - Salon					X	X	X	X
Directeur. - Commissaire adjoint			X	X	X	X	X	

Cadres de directions fonctionnelles
Directeur de département

Administratif				X	X	X	X	X
Financier				X	X	X	X	X
Juridique				X	X	X	X	X
Ressources humaines				X	X	X	X	X
Commercial				X	X	X	X	X
Communication				X	X	X	X	X
Marketing				X	X	X	X	X
Technique/logistique					X	X	X	X

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Informatique				X	X	X	X	X
Directeur adjoint			X	X	X	X		
Fonctions communes								
Chef. - Responsable de service	X	X	X	X	X			
Directeur de programme				X	X	X	X	X
Ingénieur études			X	X	X			

Chef de projet	X	X	X	X	X			
Attaché de direction	X	X	X	X				
Chargé de mission				X	X			
Secrétaire. - Assistante de direction			X	X	X			
Cadres administratifs								
Chef comptable				X	X	X	X	X
Comptable	X	X	X	X	X			

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Responsable administratif				X	X	X	X	
Contrôleur de gestion	X	X	X	X	X			
Juriste	X	X	X	X	X			
Cadres communication								
Attaché de presse	X	X	X	X	X			

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Chef de fabrication	X	X	X	X	X			
Cadres informatique								
Analyste programmeur				X	X	X		

Cadres commerciaux

Attaché commercial			X	X	X			
Coordinateur de salon. - Chef de produit			X	X	X			
Cadres techniques								
Chef de sécurité	X	X	X	X				
Chef d'atelier		X	X	X				

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	95	100	105/115	130	150	170	210	270
Conducteur de travaux	X	X	X					
Cadres ressources humaines								
Chargé d'études en conseils RH		X	X	X	X			
Chargé du développement emploi		X	X	X	X			
Chargé des relations sociales		X	X	X	X			
Congrès. - Spectacles								
Responsable de régie					X	X		
Administrateur de salles		X	X	X				

Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

Article

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le collaborateur exécute des opérations simples et répétitives selon des modes opérationnels limités et prédéfinis Courte période d'adaptation
V bis	1.2	210	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés. Utilisation d'une technologie professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés et : • choisit les moyens d'exécution, • contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En plus de la position 1.3, le collaborateur assume : 1.4.1 La coordination de paramètres variés nécessitant des ajustements en cours de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches annexes partielles, l'ensemble étant coordonné avec autonomie.
IV	2.1	275	Le collaborateur possède, sur un domaine particulier, la connaissance technique de méthodes et procédés et les met en œuvre à partir de consignes générales.
IV	2.2	310	En plus de la position 2.1, le collaborateur choisit la technique, la méthode ou le moyen approprié.
IV	2.3	355	En plus de 2.1 et 2.2, le collaborateur a pour mission de faire progresser ou évoluer les techniques, les méthodes ou les moyens utilisés.
III	3.1	400	Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique.
III	3.2	450	Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre important et varié de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique.
III	3.3	500	En plus de 3.2, le collaborateur se doit de s'adapter à des problèmes techniques nouveaux.

Grille de classification du collège ETAM

Article

											ASSIMILES CADRES	
Position	1.1	1.2	1.3. 1	1.3. 2	1.4. 1	1.4. 2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3

Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Fonctions communes												
Assistante - Secrétaire débutante	X	X	X	X	X							
Assistante - Secrétaire expérimentée			X	X	X	X	X					
Assistante - Secrétaire confirmée					X	X	X	X	X			
Assistante - Secrétaire spécialisée							X	X	X	X	X	
Assistante - Secrétaire de direction							X	X	X	X	X	
Chef d'équipe								X	X	X	X	X
Attaché de service						X	X	X	X			
Chargé d'affaires							X	X	X	X	X	
Employé	X	X	X	X								
Dactylo		X	X	X	X							
Chef de poste							X	X	X			
Appariteur - Huissier	X	X	X									
Acheteur									X	X	X	X
Technicien polyvalent			X	X	X	X	X					
Accueil												
Agent d'accueil - Hôtesse	X	X	X	X	X							

Standardiste			X	X								
Guichetier	X	X	X	X								
Gestion comptabilité												
Agent comptable	X	X	X	X	X							
Comptable principal										X	X	X
Caissier	X	X	X									
Aide-comptable				X	X	X						
Comptable							X	X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion									X	X	X	X
Technique et logistique Employé spécialisé												
Manœuvre magasinier manutentionnaire	X	X	X	X								
Monteur d'exposition		X	X	X	X	X						
Agent d'exploitation	X	X	X	X								
Technicien de surface - Agent d'entretien	X	X	X	X								
Coursier	X	X	X	X								
Chauffeur	X	X	X	X	X							
Gardien - Concierge - Veilleur de nuit	X	X	X	X	X							

Poseur de mobilier		X	X	X	X	X						
Poseur de moquette					X	X						
Conducteur de travaux						X	X	X	X	X		
Personnel de salle	X	X	X									
Contrôleur personnel de salle			X	X								
Lettreur				X	X	X						
Chef de chantier										X	X	X
Technicien d'exploitation					X	X	X	X	X			
Employé qualifié												
Magasinier	X	X	X	X	X							
Agent d'entretien maintenance	X	X	X									
Agent en courant faible	X	X	X									
Peintre	X	X	X	X	X							
Plombier						X	X	X				
Dessinateur			X	X	X	X	X					
Menuisier			X	X	X	X	X					
Serrurier	X	X	X	X	X							

Maçon				X	X	X	X					
Vitrier			X	X	X	X						
Employé hautement qualifié												
Décorateur						X	X	X				
Electricien	X	X	X	X	X							
Imprimeur							X	X	X			
Concepteur de stand							X	X	X			
Agent technique de climatisation								X	X			
Mécanicien								X	X			
Technicien en courant faible ou fort								X	X			
Dessinateur					X	X	X	X				
Technicien de maintenance et d'entretien			X	X	X	X	X					
Sécurité												
Agent de sécurité incendie	X	X	X	X								
Technicien sécurité incendie							X	X	X			
Commercial												
Chargé d'affaires								X	X	X	X	X

Prospecteur							X	X	X	X		
Technicien commercial												
Juridique												
Juriste junior												
Communication												
Infographiste												
Relations publiques												
Chargé de presse												

											ASSIMILES CADRES	
Position	1.1	1.2	1.3. 1	1.3. 2	1.4. 1	1.4. 2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Production publicité							X	X	X	X	X	
Assistante de fabrication			X	X	X	X	X					
Informatique												
Agent de saisie	X	X	X									
Opérateur système					X	X	X	X	X			
Analyste programmeur							X	X	X	X		
Programmeur						X	X	X				

Développeur							X	X	X			
Coordinateur système						X	X	X	X			
Attaché NTIC				X	X	X	X					
Webmaster				X	X	X	X					
DAO							X	X	X	X		
Qualité												
Responsable qualité									X	X	X	X
Congrès - Spectacles												
Machiniste	X	X	X	X	X							
Electricien de scène			X	X	X	X	X					
Employé « système interprétation »			X	X	X	X	X					
Sonorisateur			X	X	X	X	X					
Opérateur de projection						X	X	X				
Assistant régie spectacles										X	X	X
Régisseur général										X	X	X
Régisseur								X	X	X		
Restauration												

Barman	X	X										
Serveur	X	X										
Cuisinier				X	X	X	X	X				
Maître d'hôtel				X	X	X	X	X				

Disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Date du texte : 2005-02-22 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

En application des dispositions de l'article R. 952-4 du code du travail, les parties signataires du présent accord décident qu'une partie des disponibilités de l'OPCA en 2005, au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés, pourra être affectée à la prise en charge de dépenses de formation conduites au titre du plan de formation pour les salariés d'entreprises occupant moins de 10 salariés.

Après l'avis favorable de la commission paritaire nationale de l'emploi émis le 10 février 2005, le conseil d'administration du FAFIEC décide du montant de cette affectation pour l'exercice 2005, à hauteur des besoins relatifs à la couverture des engagements du capital de temps de formation (CTF) et du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, constatés à la date du 31 décembre 2004.

Abrogation de 2 accords formation

Date du texte : 2005-03-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation

Article 1

L'accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance est abrogé.

Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance

Article 2

L'accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation est abrogé.

Entrée en vigueur

Article 3

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature.

Portage salarial

Date du texte : 2007-11-15 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord a vocation à régir les relations de travail, collectives et individuelles, qui lient les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial) à leur personnel, qu'il s'agisse du personnel consultant ou, sur certains points, des salariés des services fonctionnels.

Les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS peuvent dispenser tout type de prestation de nature intellectuelle. Le présent accord ne s'applique qu'aux activités qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Pour ces activités, les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS déclarent appliquer les dispositions de la convention collective précitée. Toutefois, ces entreprises sont sujettes à des modes d'organisation du travail spécifiques dits en « portage salarial », qui justifient la mise en oeuvre de moyens adaptés, notamment afin de garantir l'autonomie choisie des consultants qui les rejoignent.

Compte tenu, en particulier, du fait que l'activité des consultants est exercée le plus souvent hors des locaux de l'entreprise, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité inscrire les modes d'organisation du travail en portage salarial dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, annexé au présent accord (annexe I).

Les parties signataires tiennent par ailleurs à préciser que les modes d'organisation du travail en portage salarial, tels que définis au présent accord, sont conformes au cahier des charges arrêté par l'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial) pour ce type d'activité.

Mode d'organisation en portage salarial

Article

L'entreprise organisée en portage salarial (EPS) a pour activité de fournir à ses clients des prestations de services de nature intellectuelle, en rapport avec les compétences de ses consultants. Elle doit apporter toute assistance utile aux consultants dans la négociation et la réalisation des contrats de prestations de services, procéder à la rédaction et à la validation de ces derniers.

Les consultants de l'EPS ont, pour leur part, selon les directives, le contrôle et, dans les limites arrêtées par cette dernière, un rôle commercial (la prospection de missions) et technique (la

réalisation des missions dans leurs domaines d'expertise). Ils sont astreints à une obligation stricte de rendre compte de leur activité, notamment par communication d'un compte rendu mensuel d'activité soumis à l'approbation de l'EPS. Ce compte rendu mensuel d'activité a pour objet de permettre à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tout autre mode de contrôle que l'EPS souhaiterait mettre en place.

Dans le cadre de cette organisation en portage salarial, les parties tiennent à rappeler les droits et obligations respectives de l'EPS et des consultants.

L'EPS doit accompagner et encadrer scrupuleusement ses consultants, tout en préservant l'autonomie dont ils disposent. L'entreprise s'engage par ailleurs à réaliser un accompagnement actif des consultants pour leur permettre d'assurer le meilleur développement de l'activité dont ils ont la charge dans leur domaine de compétence.

L'équipe fonctionnelle de l'EPS assurera par ailleurs tous les aspects de la gestion administrative de l'activité dont ont la charge les consultants.

En ce qui concerne cette gestion administrative, l'EPS s'engage à accomplir les actions suivantes :

- élaboration et signature du contrat de travail avant le début effectif de la première mission ;
- réalisation des formalités administratives liées à l'embauche (DUE...) ;
- accomplissement de l'ensemble des obligations fiscales et sociales liées aux contrats commerciaux et aux contrats de travail ;
- gestion des frais professionnels et de mission en conformité avec les obligations fiscales et sociales ;
- réalisation des facturations sur la base des contrats commerciaux ;
- gestion des comptes d'activité et information mensuelle (papier ou Internet) des consultants sur l'ensemble des éléments imputés sur ce compte d'activité (facturation, encaissement, frais de gestion, frais professionnels et de mission, rémunérations nettes et charges sociales) ;
- établissement des fiches de paie sur la base des déclarations d'activité.

En ce qui concerne l'accompagnement des consultants dans le développement de leur activité, l'EPS doit mettre en oeuvre les moyens suivants :

- rémunérer les temps de prospection dans des limites et selon des modalités convenues ;
- assurer un accompagnement individualisé des consultants en fonction de leurs compétences et expériences respectives ;
- assurer la formation professionnelle des consultants en vue de leur permettre, autant que possible, de réussir dans leur phase de prospection comme de réalisation de missions. L'EPS devra faciliter l'accès des consultants aux bilans de compétences, et la validation des acquis de leur expérience, etc. ;
- assurer, et coordonner s'il y a lieu, les actions commerciales menées à l'égard des clients les plus importants, dans le cadre des appels d'offres émis par les entreprises ou organismes publics et privés. Cela suppose que l'EPS organise le développement de « temps collectifs » (notamment par l'institution de réunions *in situ* ou par tout autre mode de communication) pendant lesquels les consultants pourront, sous la direction d'un responsable de l'EPS, échanger sur ces actions et les construire. Ces « temps collectifs » seront considérés comme du temps de travail effectif et considérés comme des temps de développement ;
- mettre en relation les offres et les demandes de prestations de services intellectuelles sous différentes formes possibles ;
- identifier autant que faire se peut des segments de marché particulièrement dynamiques et porteurs, susceptibles de permettre de faire évoluer les offres de prestations des consultants.

Cette démarche pourra s'accompagner d'un dispositif de formation adapté, en vue de permettre aux consultants de faire évoluer leurs domaines de compétence.

De leur côté, les consultants, même s'ils disposent d'une large autonomie dans l'exercice de leur activité professionnelle, demeurent subordonnés à l'EPS dans le cadre de leur contrat de travail.

Ils ont en charge la prospection de nouvelles missions dans le respect des règles et directives édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, conditions tarifaires, etc.). L'EPS peut, en toute circonstance, décider de refuser la conclusion d'une mission prospectée. Ce refus devra être motivé.

Les consultants s'obligent par ailleurs à tout mettre en oeuvre, compte tenu de leurs compétences, pour procéder à la bonne réalisation des missions qui leur sont confiées jusqu'à leur terme. Si une difficulté, de quelque nature que ce soit, survient pendant la phase de réalisation des missions, les consultants doivent en avertir l'EPS sans délai, afin que toute mesure utile puisse être mise en oeuvre par cette dernière, dans le respect des engagements contractuels à l'égard du client.

Les consultants doivent, dans les relations commerciales, faire mention que leur activité est réalisée dans le cadre de l'EPS et que cette dernière est seule compétente pour valider le contrat de prestation de services. Ils devront par ailleurs s'assurer, conjointement avec l'EPS, que la mission projetée entre effectivement dans leur champ d'expertise.

Processus de recrutement et entrée en activité

Article

Le processus de recrutement mis en oeuvre par l'EPS doit comporter les étapes suivantes :

- information des candidats sur le mode de fonctionnement de l'entreprise et les engagements respectifs des parties (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ;
- analyse, conseil et assistance dans la démarche professionnelle des candidats ;
- choix des projets de mission « acceptables » :
- pour les projets retenus : analyse de l'adéquation projet/profil de la personne (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, esprit entrepreneurial) ;
- aide au projet pour l'optimiser et en maximiser les chances de réussite ;
- validation du projet du candidat en adéquation avec les impératifs de l'entreprise.

L'EPS s'engage par ailleurs, avant la signature du contrat de travail, à transmettre une information précise à tout candidat à l'embauche portant sur :

- son fonctionnement interne (règlement intérieur précisant notamment les modalités du télétravail) ;
- la nature des activités couvertes et le montant des garanties de son contrat d'assurance de responsabilité civile professionnelle ;
- le fonctionnement précis du compte d'activité, notamment en ce qui concerne les frais imputés sur ce compte.

Titre Ier : Représentation du personnel

Article

Le droit de la représentation du personnel constitue la voie légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les entreprises visées par le présent accord s'engagent à faciliter l'exercice de cette expression, dans le respect des règles légales et des dispositions qui suivent.

1. Exercice du droit syndical

Article

L'EPS devra permettre l'exercice du droit syndical au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Pour remplir au mieux leur mission, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les heures de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour les consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Les entreprises visées par le présent accord s'engagent également à habiliter les délégués syndicaux à utiliser les nouvelles technologies de l'information disponibles au sein de l'entreprise en permettant notamment aux délégués syndicaux d'utiliser la messagerie de l'entreprise et de réserver un espace aux organisations syndicales sur son site intranet. Les modalités d'utilisation de ces moyens pourront être, si nécessaire, précisées par un accord d'entreprise.

2. Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions légales en vigueur. Les heures de délégation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Compte tenu des spécificités des EPS qui sont composées, d'une part, de consultants et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dont le mode d'organisation du travail sont spécifiques (cf. *supra*), le découpage en collèges électoraux est dérogatoire par rapport au code du travail afin de garantir à ces deux catégories de personnel une représentation au sein des instances de représentation du personnel.

Par ailleurs, compte tenu du fait que les consultants sont des télétravailleurs, l'EPS s'engage à mettre tout en oeuvre pour faciliter le vote à distance de ceux-ci, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique, dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

3. Conseiller technique

Article

Les entreprises du CICF-SNEPS ainsi que la fédération CICF s'engagent à prendre en charge, dès la signature de la présente convention, le financement d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire sur la base d'un montant annuel correspondant à 45 jours de la rémunération chargée d'un consultant positionné au coefficient 3. 1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Ce financement sera mutualisé entre les différentes entreprises du CICF-SNEPS à hauteur de 45 % et de la fédération CICF à hauteur de 55 %.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui sera notifié au CICF-SNEPS par courrier avec accusé de réception. Lorsque l'organisation syndicale décide de mettre un terme au mandat du conseiller technique, elle devra en informer le CICF-SNEPS par les mêmes moyens.

Ces conseillers techniques ont vocation notamment à représenter l'organisation syndicale au sein de l'OPPS et à siéger au sein de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord prévue à l'article 1.3.

Le conseiller technique choisi par une organisation syndicale lorsqu'il est également salarié d'une EPS sera considéré comme un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3.1. Observatoire paritaire du portage salarial

Conscients des changements de méthodes d'organisation du travail et de gestion administrative que peuvent imposer aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS et à leurs salariés les dispositions du présent accord collectif, les signataires ont souhaité fixer des dispositions pour garantir la bonne application des textes conventionnels.

A cet effet, l'observatoire paritaire du portage salarial, ci-après désigné OPPS, pourra siéger en tant que commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord.

La commission paritaire de conciliation-interprétation de l'OPPS est saisie sur l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément entendu que, dès réception de la lettre de saisine, aucune mesure ne devra être prise de part et d'autre qui pourrait avoir pour but ou conséquence d'aggraver dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée à la commission.

Elle se réunit sur convocation de son président ou de son vice-président dans un délai maximal de 1 mois après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application du présent accord et de ses avenants ou annexes.

Elle peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les 2 / 3 des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse et à la révision de cette clause par avenant au présent accord. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause du présent accord, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs.

Elle peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera établi et adressé au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

Titre II : Relations individuelles de travail

Article

Au sein des EPS coexistent deux types de relations individuelles de travail pouvant être qualifiés respectivement de « fonctionnel » et d'« opérationnel ».

Dans les deux cas, l'existence d'un lien de subordination est avérée mais se caractérise par des modes d'expression différents.

La catégorie du personnel dit fonctionnel englobe les salariés des services supports techniques, administratifs, financiers ou informatiques. Le lien de subordination se concrétise ici par la possibilité d'un contrôle quantitatif et qualitatif du travail effectué dans un lieu de travail principal prédéterminé et fixe (ce qui n'exclut pas des déplacements professionnels occasionnels).

La catégorie du personnel dit opérationnel vise les consultants de l'EPS, qui assurent, comme cela a déjà été souligné, une fonction de prospection commerciale et de réalisation de missions. Le lien de subordination s'exerce ici dans des conditions de forte autonomie.

Article

1. Dispositions applicables au personnel fonctionnel

Les contrats de travail du personnel concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils sont soumis respectivement à la loi, à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et au présent accord collectif.

Article

2. Dispositions applicables aux consultants

Les consultants relèveront obligatoirement du statut cadre.

Compte tenu que l'exercice de son activité professionnelle dans le cadre d'une EPS relève le plus souvent d'une reconversion professionnelle pour des cadres expérimentés qui ont souvent acquis une solide expérience dans leur domaine de compétences au cours de leurs précédents emplois mais qui n'ont pas l'expérience du travail par missions, les consultants qui ont moins de 18 mois d'ancienneté dans une EPS pourront être considérés comme des cadres relevant de l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mois au sein d'une entreprise organisée en portage salarial, ils seront obligatoirement considérés comme des cadres autonomes et pourront se voir appliquer l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et seront obligatoirement positionnés au minimum au coefficient 3.1.

2.1. Mentions obligatoires dans le contrat de travail communes à l'ensemble des consultants

Le contrat de travail des consultants doit comporter un descriptif des compétences de leurs domaines d'expertise et toute indication utile quant au degré d'autonomie dont ils disposent. Il doit faire état du caractère mixte des fonctions qui leur sont assignées : fonction de développement commercial, d'une part, fonction de réalisation de missions, d'autre part. Le contrat de travail doit en outre préciser qu'il s'agit d'un contrat de télétravail.

2.2. Consultants qui débutent leur activité dans une EPS

Les consultants qui rejoignent une EPS, même s'ils disposent le plus souvent d'une expertise forte dans leur domaine de compétence, ne peuvent être considérés comme totalement autonome au sens de l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à proposer aux consultants qui débutent leur activité dans une EPS un accompagnement actif, notamment sur le volet commercial de leur activité par des formations et un accompagnement individualisé. Compte tenu des tâches accomplies (et notamment le fait que leurs activités correspondent

pour l'essentiel en la réalisation de missions chez les clients), les consultants qui débutent leur activité dans une EPS, tout en disposant d'une autonomie moindre que celle des consultants confirmés, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini.

Une journée de travail sera décomptée sur la base de 7 heures et tout horaire inférieur ou égal à 3,5 heures sera décompté comme une demi-journée. Leurs rémunérations englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les dépassements significatifs du temps de travail au-delà de cette limite, représentant des tranches d'activité de 3,5 heures, rendus nécessaires pour la réalisation d'une mission et validés par la direction, sont enregistrés en suractivité et seront décomptés pour une demi-journée.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 84 heures (calculée pro rata temporis pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 7 heures de développement (journée de développement commercial ou de formation).

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, différents types de contrat de travail :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;
- CDD à temps plein, temps partiel pour des missions justifiées par un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 122-1-1 (2°) du code du travail.

Contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé

L'activité des consultants varie d'une semaine sur l'autre, et d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura à réaliser. Pour faire face à cette variation d'activité, les EPS pourront avoir recours au temps partiel modulé.

Dans le cas des contrats à temps partiel modulé, la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail peut varier sur tout ou partie de l'année.

Mentions de contrat :

Ce contrat est écrit et mentionne notamment les éléments issus de la ou des premières missions connues, quant à :

- la qualification du salarié ;
- la mention de télétravailleur ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les mentions ci-dessus constituant les clauses minimales devant figurer dans tout contrat de travail à temps partiel, les parties pourront compléter ledit contrat de travail au fil des missions effectuées. Ce dernier pourra comprendre des dispositions relatives aux besoins de formation du salarié ou encore aux exigences commerciales à respecter dans les relations du salarié avec les sociétés clientes, en ce qui concerne plus particulièrement les conditions de rentabilité des missions négociées.

Variation de l'horaire de travail :

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur 1 an la durée totale n'excède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cours d'année.

Modalités de suivi du temps de travail :

Le suivi de la durée du travail des salariés sera effectué conformément à l'article 2.2.8.

Durée minimale de travail journalière et mensuelle :

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 3,5 heures. La durée minimale de travail mensuelle est fixée à 7 heures.

Programmation de la durée du travail et des temps travaillés :

Les consultants sont embauchés pour une durée de travail à temps partiel modulé se décomposant en heures de réalisation de mission et heures de développement.

La répartition de ces heures de travail est fixée par l'EPS après consultation du consultant.

Toute modification de la répartition des heures de travail imposée par l'EPS devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle celle-ci doit avoir lieu.

Le salarié devra utiliser ses heures de développement, d'une part, à sa formation professionnelle et, d'autre part, à la prospection de la clientèle.

Le nombre d'heures de travail initialement fixé évoluera en fonction des missions que le salarié aura obtenues. Ainsi, chaque mission supplémentaire, acceptée par la direction de l'EPS, entraînera une augmentation du nombre d'heures de travail sur la base du salaire horaire conventionnel fixé ci-dessus et devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et d'une nouvelle programmation du temps de travail.

Rémunération

La rémunération des heures travaillées est basée sur les minima conventionnels de branche CICF-SYNTec majorés de 15 % et ne pourra être inférieure au plafond de la sécurité sociale.

La rémunération versée lors de la réalisation de ces horaires, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimale brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

— salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;

— rémunération minimale brute mensuelle = $X \times 0,95 = Y$;

— rémunération minimale brute mensuelle horaire = $Y / 151,57 = hm$.

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre d'heures de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par le salaire minimum annuel brut horaire correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 15 %.

La rémunération minimale brute annuelle horaire est calculée de la manière suivante :

— salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;

— rémunération minimale brute annuelle horaire = $X / 151,57 = ha$.

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut horaire appelée complément de rémunération conventionnelle est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle

que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujéti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.3. Consultants confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le type de contrat (forfait) et la rémunération qui lui sont associés sont applicables aux consultants qui sont en mesure de développer leur activité de manière autonome, et obligatoirement aux consultants qui ont acquis une ancienneté de 18 mois dans une EPS.

Compte tenu des tâches accomplies (qui s'exercent principalement en dehors des locaux de l'entreprise, dans les locaux des clients ou en situation de télétravail), les consultants concernés ne peuvent être soumis à un horaire prédéterminé.

Le temps de travail global d'un mois donné ne peut être prédéterminé de même que la répartition de ce temps de travail à l'intérieur d'un mois donné. Le volume d'activité du salarié opérationnel d'un mois donné dépend en effet des missions qu'il aura réalisées et qui auront été validées par l'EPS.

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, des contrats de travail à durée indéterminée en forfait jours, à temps plein ou à temps réduit. Les EPS pourront également conclure des contrats en forfait horaire, soit à temps plein, soit à temps partiel prévus à l'article II.2.2, en respectant les conditions de rémunération prévues pour les consultants confirmés. La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

La comptabilisation du temps de travail des consultants confirmés doit ainsi être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dans le cadre d'un « forfait », au sens de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le nombre de journées (ou demi-journées) de travail des consultants se décompose de la manière suivante :

- le temps de développement (temps de prospection, temps de formation, temps de réunion collective), qui ne peut être inférieur à 1 jour / mois (ou un équivalent heures) si le consultant n'a pas réalisé de mission sur le mois de référence ;
- le temps de réalisation de mission, qui ne peut être prédéterminé et qui est fonction des missions effectivement réalisées au cours du mois de référence. Les temps de réalisation de mission varient ainsi d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura effectivement réalisées.

Dès lors que le compte rendu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jours (ou équivalent heures) figurant sur ce relevé doivent être payés au consultant indépendamment de la situation de son compte d'activité et, plus particulièrement, du règlement par le client des factures correspondant au montant des honoraires des missions qui ont été réalisées au cours du mois de référence. En cas de différend entre l'entreprise de portage et le consultant sur la réalité du temps de travail déclaré, il revient à la direction de l'entreprise d'apporter la preuve que ce temps de travail déclaré ne correspond pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 12 jours (calculée pro rata temporis pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période

de congés), il s'engage à réaliser au minimum 1 journée de développement (journée de développement commercial ou de formation).

La rémunération des jours travaillés est basée sur les minima conventionnels de branche CICF-SYNTec majorés de 20 %. La rémunération versée lors de la réalisation de journées de travail, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum conventionnel, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimum brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel $\times 120 \% = X$;
- rémunération minimale brute mensuelle $= X \times 0,95 = Y$;
- rémunération minimale brute mensuelle journalière $= Y / (218/52 \times 4,44) = jm$ (ou équivalent heures).

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre de jours (ou équivalent heures) de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par la rémunération minimale brute annuelle journalière correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 20 %.

La rémunération minimale brute annuelle journalière est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence $\times 120 \% = Y$;
- rémunération minimale brute annuelle journalière $= Y / (218 / 52 \times 4,33) = ja$ (ou équivalent horaire).

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut journalier taux horaire annuel minimum appelée complément de rémunération conventionnel est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujéti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.4. Congés payés

Par dérogation expresse aux dispositions de la convention collective et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pourront faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés chaque mois. Lorsque le salarié choisit ce mode de rémunération des congés payés, le contrat de travail devra le préciser expressément.

2.5. Mutuelle. — Prévoyance

Les consultants d'une EPS peuvent bénéficier, à leur demande, des conditions négociées auprès d'une mutuelle individuelle santé.

En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS doivent avoir conclu des contrats de prévoyance dont les conditions sont au moins égales à celles prévues dans la convention collective CICF-SYNTec.

Pour l'application de la garantie de maintien de salaire prévue aux articles 43 et 44 de la convention collective, et compte tenu de la variation des rémunérations des consultants, le maintien de salaire se fera par référence au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois tel que défini à l'article II. 2. 5. Cette garantie de salaire ne sera pas imputée sur le compte

d'activité du consultant.

Le CICF-SNEPS s'engage à mettre en place dans l'année qui suit la signature de cet accord un dispositif qui garantira collectivement le paiement de ces compléments de rémunération.

2.6. Taux journalier moyen, taux horaire moyen et salaire moyen des 12 derniers mois

Compte tenu des variations de rémunération au cours de l'année, il est défini un taux journalier moyen (consultant confirmé), un taux horaire moyen (consultant débutant une activité dans une EPS) et une rémunération moyenne mensuelle servant de base à la rémunération des temps de délégation des représentants du personnel et pour l'application de la garantie de salaire.

Le taux journalier (taux horaire) moyen et la rémunération mensuelle moyenne sont calculés de manière suivante :

- taux journalier (horaire) moyen = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité)/nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au cours des 12 derniers mois (temps direct et temps de développement) ;
- rémunération moyenne mensuelle = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité) /12.

2.7. Frais professionnels

Les frais de mission correspondent aux frais directement liés aux journées d'activité. Pour autant qu'ils soient raisonnables et dûment justifiés, ils seront acceptés et remboursés par l'EPS dans le cadre des réglementations fiscales et sociales en vigueur.

Les dépenses de fonctionnement sont les dépenses qui, bien que liées à l'activité professionnelle en télétravail, ne peuvent être rattachées à une mission spécifique et à telle ou telle journée d'activité. Ces dépenses, quelle qu'en soit la nature, sont remboursées après accord préalable de l'entreprise. Ces frais et dépenses remboursés seront imputés au débit du compte d'activité du consultant. Les frais doivent être justifiés par des pièces originales et présentés selon les modalités définies par la direction de l'entreprise.

Les frais personnels ne peuvent en aucun cas dépasser les plafonds d'indemnisation définis par l'ACOSS.

2.8. Suivi du temps de travail

Afin de suivre et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en place des rapports d'activité à périodicité au moins mensuelle, à remplir par chaque consultant, relatant les jours (heures) travaillé (e) s (jours de réalisation de mission ou jours de développement) avec indication du lieu et du type d'activité, accompagnés des frais professionnels de la période.

Ces documents, signés par le consultant et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la direction de la société, acquièrent de ce fait une valeur contractuelle et servent de référence pour l'établissement des paies (salaire minimum conventionnel et complément de rémunération conventionnel) et des remboursements de frais.

2.9. Formation professionnelle. — DIF

Les dispositions de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 sont pleinement applicables dans les EPS. Les parties signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle est un élément fondamental de l'obligation d'accompagnement rappelée dans le préambule du présent accord et qui incombe aux EPS.

2.9.1. DIF

Les parties signataires, afin de permettre un accès plus large aux dispositifs de formation professionnelle, sont convenues d'étendre les droits des consultants en termes de droits individuels à la formation (DIF) pour tenir compte de la situation des consultants dont la plupart sont à temps partiel.

Tout consultant sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps complet et cumulant au moins 6 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans une EPS doit disposer d'un droit à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel ou à temps réduit, le calcul se fera au prorata du temps de travail, sans pourtant pouvoir être inférieur à 7 heures par an.

L'utilisation du DIF pourra permettre notamment la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des formations inscrites dans le plan de formation pour suivre des formations liées à l'exercice d'une activité professionnelle autonome (formation aux métiers de consultants autonomes), le salarié pourra demander à l'EPS le bénéfice du DIF par anticipation (avant l'échéance des 6 mois d'ancienneté).

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de consultant autonome, ces formations se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail (temps de développement).

2.9.2. Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont en priorité mutualisés au sein de l'entreprise dans le cadre du plan de formation, et ne pourront faire l'objet d'une imputation sur le compte d'activité que lorsque le budget de formation aura été complètement épuisé, et nets de la prise en charge de ces frais par les OPCA.

2.10. Fonctionnement du compte d'activité

Le fonctionnement du compte d'activité doit faire l'objet de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise et d'une information précise dans le cadre du processus de recrutement des consultants.

Le compte d'activité du salarié porté regroupe l'ensemble des produits et des charges directement affectables à son activité, ainsi que des charges indirectes correspondant aux frais de gestion de la société portage qui seront imputées au compte d'activité du consultant.

En aucun cas, l'EPS ne pourra facturer directement les personnes en recherche de mission, ni les travailleurs portés à titre personnel (facturation au nom personnel du salarié opérationnel, ou du consultant en processus de recrutement).

Les produits correspondent à l'ensemble des facturations HT émises au titre de l'activité des consultants.

Les charges directement affectables correspondent aux salaires nets, aux charges sociales et parafiscales (salariales et patronales) (1) du consultant, les frais professionnels HT, et éventuellement les autres charges liées aux prestations facturées au titre de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance interne ou externe), et plus généralement toutes charges directement liées à l'activité du salarié opérationnel.

Le « compte d'activité » du salarié opérationnel est fourni sur demande et pourra être accessible sur l'intranet de l'EPS.

(1) Préciser l'ensemble des charges sociales et parafiscales patronales et salariales.

2.11. Clause d'exclusivité et de non-concurrence

Le contrat de travail des consultants ne saurait comporter ni clause d'exclusivité ni clause de non-concurrence. Les consultants pourront après la rupture de leur contrat de travail continuer à travailler pour les clients qu'ils ont prospectés dans le cadre de leur activité et chez lesquels ils ont réalisé des interventions dans leurs domaines d'expertise.

2.12. Brevets d'invention et création de logiciels

Par exception aux articles 75 et 76 de la convention collective de branche applicable, les inventions réalisées par le consultant pendant sa période de travail relevant de la création de logiciel, des méthodes et process de fabrication ou de travail, de brevets et inventions appartiennent au consultant. Pour permettre de les céder aux clients, il pourra être prévu, par dérogation à ce principe, une cession expresse de ces droits à l'EPS.

Si, à la demande du salarié opérationnel, l'EPS effectue à titre de service les formalités de dépôt concernant le droit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et process de fabrication ou de travail, les brevets et inventions, ce dépôt doit être fait au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dans ce cas seront imputées sur le compte d'activité du salarié opérationnel.

2.13. Clause d'objectifs

Compte tenu de la dimension commerciale de leur activité, les consultants confirmés (art. II. 2. 3) devront bénéficier d'un entretien annuel obligatoire au cours duquel les parties fixeront les objectifs qualitatifs et / ou quantitatifs à atteindre. Leur contrat de travail pourra être assorti d'une clause d'objectifs en termes de chiffre d'affaires.

2.14. Congés sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an peut être accordé par l'employeur, sur demande de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions et ses avantages acquis antérieurement.

Si un salarié n'informe pas sa société de ses intentions et ne reprend pas son activité au sein de sa société à la fin d'un congé sans solde, il sera considéré comme ayant volontairement quitté

la société.

2.15. Conditions d'exécution des travaux et empêchement

Dans le cadre défini pour chaque mission, le consultant dispose d'une grande liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données par l'EPS et des exigences particulières des missions.

Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à remplir ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, le consultant s'oblige à en informer aussitôt sa société.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours des missions ou après leurs achèvements.

Un consultant qui, après avoir accepté une proposition de mission, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de ces hypothèses, l'inexécution d'une mission dans les délais impartis pourra être considérée comme un manquement à ses obligations contractuelles.

Titre IV : Dispositions finales

Article

Le présent accord collectif est conclu pour une période de 2 ans susceptible de renouvellement par tacite reconduction, sauf volonté de l'une des parties, matérialisée par une lettre recommandée avec accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, au moins 3 mois avant le terme des 2 ans, de ne pas vouloir prolonger l'application de cet accord. L'accord cessera alors de s'appliquer, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

A compter du 2e renouvellement, soit pour sa 5e année, une des parties pourra notifier à l'autre partie, par une lettre recommandée avec avis de réception, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, 3 mois au moins avant le terme des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se poursuive pas. L'accord cessera alors de s'appliquer au terme des 5 ans, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

Si au contraire, au terme des 5 ans, aucune des parties n'a fait état de sa volonté de ne pas poursuivre l'application du présent accord, celui-ci se transformera de droit en accord à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre général par des dispositions législatives ou réglementaires, ou par des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les signataires se réuniront dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée et pourront ainsi soit décider de réviser l'accord, soit décider de le dénoncer.

Indépendamment de la remise en cause de son équilibre général, les parties pourront réviser le présent accord, en respectant les mêmes règles de conclusion et de dépôt que celles

applicables au présent accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors intégralement à celles de l'accord dénoncé et prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent de la DDTEFP.

En cas de transformation en accord à durée déterminée, soit au terme de 5 ans d'application, les dispositions suivantes s'appliqueront.

L'accord pourra être dénoncé en partie ou en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DDTEFP et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ;

- elle comportera des propositions de modifications écrites et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;

- durant les négociations, l'accord demeurera applicable. A l'issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, feront l'objet des formalités de dépôt prévues ci-avant.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord collectif ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période de 1 année, qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du code du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord collectif cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages individuels acquis.

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DDTEFP (service des conventions collectives). Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en 7 exemplaires et déposé :

- à la direction des relations du travail (service dépôt des accords collectifs) en 2 exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, destinés à la direction des relations du travail ;
- un exemplaire destiné au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de cet accord sera tenu à la disposition du personnel des entreprises adhérentes au CICF-SNEPS, éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son existence ainsi que la possibilité pour les salariés de consulter cet accord seront mentionnées sur le panneau réservé à la communication de la direction des entreprises du CICF-SNEPS.

Révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail

Date du texte : 2007-10-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord national en date du 25 octobre 2007 relatif aux missions élargies de l'ADESATT et au financement du paritarisme au sein de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent avenant, réviser le préambule de l'accord national du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail. En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes :

Révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Article 1

Au préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000, toute référence à la notion de « signataires » sera retirée afin d'élargir la qualité de membre et, de ce fait, favoriser le développement du paritarisme au sein de la branche.

Ainsi, le préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail est rédigé comme suit :

« L'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail confie à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juin 1999. Cet engagement, prévu au chapitre XII de l'accord national, se matérialise par la création d'une association loi de 1901.

Cette association, dénommée ADESATT, bénéficie d'une collecte annuelle auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0, 2 ‰ de leur masse salariale brute.

Compte tenu des moyens dont dispose l'ADESATT, cet outil doit être utilisé pour favoriser les relations paritaires au sein de la branche dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel. »

Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Article 2

Les autres dispositions de l'accord relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 demeurent inchangées.

Dépôt

Article 3

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 5

L'entrée en vigueur du présent avenant est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail et de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication

de son arrêté d'extension.

Révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Date du texte : 2007-10-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En application des dispositions de l'article 4 de l'accord national en date du 25 octobre 2007 relatif aux missions élargies de l'ADESATT et au financement du paritarisme au sein de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent avenant, réviser le chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes :

Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Article 1

Le chapitre XII de l'accord national sur la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre XII
Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prend la forme d'une association loi de 1901. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0, 2 ‰ de leur masse salariale. »

Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999

Article 2

Les autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 demeurent inchangées.

Dépôt

Article 3

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 5

L'entrée en vigueur du présent avenant est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 et de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000.

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Missions de l'ADESATT et financement du paritarisme

Date du texte : 2007-10-25 Version KALI retenue : 2009-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

- l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura " la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 ", étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre 1999 de l'accord de branche du 22 juin 1999 a considéré que " les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association " et validé le principe de " la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission " ;
- l'association ADESATT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord de branche du 22 juin 1999 précité ;
- l'accord de branche du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme qui a actualisé les missions de l'ADESATT et modifié son titre pour en faire " l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail ".

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les parties signataires souhaitent que l'ADESATT accueille en qualité de membre toute fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail et organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail dans le champ de la branche professionnelle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil afin :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre

d'études prospectives ;

- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche ;
- de favoriser le paritarisme au sein de la branche ;
- et de réaliser toute autre action y concourant.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes.

Modification des conditions d'adhésion à l'ADESATT

Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT

Article 1er

La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir, dans le champ de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail ou d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;
- régler la cotisation annuelle ;
- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et constatées par l'assemblée générale ordinaire ou par une assemblée générale extraordinaire convoquée dans les 2 mois suivant la notification de la demande d'adhésion.

La qualité de membre se perd par l'une des raisons suivantes :

- la perte de l'une ou plusieurs des qualités requises pour l'adhésion ;
- la démission notifiée par lettre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;
- la liquidation ou la disparition, pour quelque cause que ce soit, des personnes morales ;
- la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale.

Elargissement des missions de l'ADESATT

Article 2

La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes :

- au titre de l'observation des activités et transformations du travail, l'ADESATT a la capacité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes et de mener les études correspondantes ;
- au titre des missions relatives au suivi d'accords, l'ADESATT doit notamment :
 - fournir des informations sur les questions liées à l'application d'accords de la branche aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;
 - identifier et formuler auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche (notamment dans le cadre de la réalisation du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail) ;
 - permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le paritarisme au niveau de la branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme permettra le financement :

- d'études et d'enquêtes ;
- du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;
- de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;
- de la prise en charge de frais fixés conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Accès aux accords d'entreprise

Article 2 bis

Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet entre dans le champ des travaux d'observation de l'ADESATT. Ces accords sont ceux publiés par le service public de diffusion du droit « Légifrance » et ceux communiqués à la branche conformément à l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Gestion des ressources de l'ADESATT

Article 3

3.1. Composition des ressources de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT se composent :

- d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 % de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans la DSN au cours de l'année considérée ;
- des cotisations normales et exceptionnelles de ses membres qui sont fixées annuellement par l'assemblée générale de l'ADESATT ;
- des subventions qui pourraient être accordées à l'ADESATT par l'Etat, les collectivités publiques ou tout autre organisme public, parapublic ou privé, ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales, quelle qu'en soit la forme ;
- et de façon générale, de toutes recettes prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

3.2. Collecte des ressources de l'ADESATT

La contribution conventionnelle est collectée selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT.

3.3. Mobilisation des ressources et des budgets de l'ADESATT

3.3.1. Budget annuel de l'ADESATT.

Les ressources de l'ADESATT sont mobilisées et gérées pour financer les dépenses et actions définies dans le cadre de son objet social élargi selon une procédure budgétaire qui assure la transparence des sommes utilisées et qui garantit les règles du paritarisme dans l'affectation des moyens entre les membres.

A cette fin, un budget annuel sera voté en assemblée générale de l'ADESATT et sera réparti en quatre grandes enveloppes budgétaires distinctes :

- frais de fonctionnement de l'ADESATT ;
- frais de gestion de la collecte et du recouvrement de la contribution conventionnelle ;
- frais d'études et de suivi d'accords ;
- budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions liées au paritarisme.

3.3.2. Répartition des budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme. (1)

Le total du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme est réparti à parts égales entre :

- d'une part, les membres représentant les fédérations professionnelles d'employeurs représentatives ;
- d'autre part, les membres représentant les fédérations syndicales de salariés représentatives

au niveau national.

3.3.3. Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe. La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 octobre 2013.

3.3.4. Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales d'employeurs.

Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme). En cas de modification de cette répartition, les fédérations professionnelles d'employeurs préviendront, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception cosignée des deux présidents fédéraux, le président et le trésorier de l'ADESATT, avant le 31 janvier de l'exercice concerné.

NOTA : (1) Voir également les dispositions de l'article 2 de l'accord du 27 mars 2008 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (annexe à l'accord du 25 octobre 2007) - BO 2008/26

Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Article 4

Les parties signataires conviennent de réviser le chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail demeureront inchangées.

Révision de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Article 5

Les parties signataires conviennent de réviser le préambule de l'accord national du 29 mars

2000 relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'accord national du 29 mars 2000 relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail demeureront inchangées.

Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

Article 6

Les parties signataires conviennent de réviser le paragraphe 3 de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 demeureront inchangées.

Durée

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Evolutions législative et/ou réglementaire

Article 8

Les parties signataires rappellent que le présent accord relatif au financement du paritarisme dans la branche a été négocié et conclu en considération, d'une part, des dispositions législatives et réglementaires relatives à la représentativité des fédérations syndicales de salariés au niveau national et au niveau de la branche en vigueur à la date de sa signature et, d'autre part, de l'absence de toutes dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme de branche.

En conséquence, les parties conviennent expressément de se réunir dans les 3 mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire portant réforme des critères de représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau national et/ou au niveau de la branche afin de négocier de bonne foi l'adaptation du présent accord aux nouvelles

dispositions législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les parties conviennent expressément de se réunir dans les 3 mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire mettant en place un système de financement du paritarisme de branche, quelle qu'en soit la forme. Les parties conviennent d'examiner les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises supérieur au montant en euros correspondant à 0,2 ‰ de la masse salariale brute annuelle, le présent accord deviendrait caduc, lors de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Dans l'hypothèse où les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises inférieur au montant en euros correspondant à 0,2 ‰ de la masse salariale brute annuelle, les parties s'engagent à se réunir dans un délai de 3 mois afin de négocier de bonne foi un nouveau dispositif conventionnel de financement du paritarisme de branche, en vue de compléter les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme, étant entendu et précisé que les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à négocier un accord qui aura pour effet, après extension, de maintenir l'effort contributif global des entreprises de la branche en matière de financement du paritarisme de branche, au titre à la fois des nouvelles dispositions légales et réglementaires et des nouvelles dispositions conventionnelles de branche ainsi négociées, à un niveau identique à celui actuellement prévu par le présent accord, soit à 0,2 ‰ de la masse salariale brute annuelle.

Dépôt

Article 9

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des fédérations syndicales signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 10

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 11

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion des trois avenants mentionnés aux articles 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Date du texte : 2008-07-03 Version KALI retenue : 2008-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

A partir de 2004, au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé l'importance d'assurer le développement professionnel et personnel des salariés et de maintenir une adéquation entre les services proposés par les entreprises et les besoins du marché.

Les partenaires sociaux n'ont cessé de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires. Il peut s'agir plus particulièrement de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui introduit des obligations en la matière tant au niveau des branches (1) que des entreprises (2), ou plus récemment encore le rappel de principes directeurs et de dynamisation de la démarche de GPEC, institué et par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 (3).

Dans le prolongement de ces premières actions et sur la base des travaux réalisés par l'observatoire de la branche, cette dernière s'est dotée d'outils, notamment dès 2005, d'un référentiel métiers, élément structurant de notre politique de branche.

La branche se compose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces métiers sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec une concentration en Ile-de-France et dans les grandes métropoles.

Sur la base de cette diversité de métiers, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et leurs conséquences sociales (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la pression sur les prix et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des chances dans l'emploi et la gestion de la diversité sociale, l'âge...).

Dans un tel cadre, les parties signataires entendent développer au sein de la branche une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans un cadre plus général de négociations portant sur le rôle de la CPNE, éventuellement des autres instances paritaires de la branche et de réflexions sur une politique de GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés et plus de 300 salariés.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

(1) Articles L. 2241-4 (anc. L. 132-12-2), L. 2242-15 et L. 2242-16 (anc. L. 320-2), L. 2241-6 (anc. L. 934-2) du code du travail.

(2) Articles L. 2242-15 du code du travail (anc. L. 320-2).

(3) Article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 extraits annexés au présent accord.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises quels que soient le métier et l'activité exercés, et relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Objectifs de l'accord

Article 2

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche tant nationaux que régionaux — partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés — d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils et dispositions permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés d'être acteurs de leur évolution. Il peut s'agir, par exemple de dispositifs tels que les entretiens professionnels, les bilans de compétences, ou le développement de la formation.

L'accord permettra ainsi la mise en place d'une politique d'emploi et de formation en articulation avec le référentiel métiers réactualisé de la branche et la CPNE, respectivement outil et une instance moteurs dans cette logique d'anticipation.

Elle devra prendre en compte tant l'égalité professionnelle que la gestion des âges au sein de l'ensemble de nos métiers.

Conformément à l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 (1), les parties signataires entendent dissocier la GPEC et la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

(1) Principe directeur édicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de branche, en tant que principes et/ou actions.

Mise en place de la démarche prospective

Article 3

Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) Mise en place de la démarche prospective

Principes de cette démarche

Article 3.1

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes :

- éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique.

Cet éclairage pourra être fait sur la base d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou segment de métiers, de la branche ou sur la base d'exploitation de notes de conjonctures économiques, ensemble d'études réalisé par les acteurs de la branche ;

- poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche. Cet accompagnement pourra se baser sur des dispositifs déjà existants ou futurs :

- la politique de formation de la branche définie par la CPNE ;

- la mise en place de moyens permettant aux entreprises et salariés d'identifier des trajectoires professionnelles en leur donnant une visibilité sur ces parcours ;

- la diffusion des résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers, sectoriels et transverses, et des qualifications mis en place par les branches professionnelles pour les métiers sectoriels et transverses.

Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront notamment sur :

- l'actualisation triennale du référentiel métiers de la branche ;

- le développement de ce référentiel afin de couvrir l'ensemble des métiers, y compris les fonctions transverses des services internes telles que DRH, DAF, logistique, qualité... ;

- la multiplication des actions régionales ;

- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;

- les différents aspects de la mobilité tels que la mobilité fonctionnelle, technique ou géographique avec une segmentation homme-femme ;

- les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dans la fonction ;

- le handicap ;

- l'égalité professionnelle.

Acteurs de la démarche méthodologique

Article 3.2

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des 5 instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif : la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN) (1), la commission paritaire nationale à l'emploi (CPNE) (2), l'observatoire paritaire de l'ingénierie informatique études et conseils (OPIIEC) (3), le fonds d'assurance sur la formation ingénierie études et conseil (FAFIEC) (4) et l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) (5).

Afin d'encadrer la démarche, les parties signataires rappellent que la CPNE en tant qu'instance de la branche en charge de l'emploi, formation et compétences est compétente pour traiter de la GPEC.

Aussi, les parties conviennent de formaliser cette prise en charge de la GPEC par la CPNE par un avenant à l'accord du 19 mai 1995 portant création de la CPNE, afin de faire évoluer l'objet de cette dernière, de décrire et mettre en oeuvre les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

(1) Convention collective du 15 décembre 1987.

(2) Accord du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005.

(3) Association loi 1901 dont les statuts ont été déposés en mars 2000, accord du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC.

(4) Accord du 14 décembre 1994 et ses avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

(5) Accord du 15 septembre 2005.

Etapes de la démarche méthodologique

Article 3.3

La démarche établie au sein de la branche et pour chaque métier étudié tant au niveau national que régional sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d'évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, politiques et géopolitiques, économiques, technologiques sociodémographiques, etc. ;
- des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande de nos donneurs d'ordre ;
- des évolutions de nos métiers par secteur d'activités : analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre de nos sociétés ;
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur d'activités et par région : analyse de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur leurs besoins en ressources humaines.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base. Suivra une troisième phase, pour mettre en oeuvre des plans d'actions permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises.

Les modalités de restitution paritaire des travaux seront déterminées par la CPNE.

Sauf décision contraire de la CPNE les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

Suivi de la mise en oeuvre de l'accord

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'issue de la troisième année. Il sera ainsi procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des conditions de sa mise en oeuvre.

Dispositions finales

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions. Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 (1) et D. 2231-2 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Ancien art.L. 132-10.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Date du texte : 2008-10-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Négocié dans le cadre du développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche et conformément aux dispositions de l'accord national du 3 juillet 2008, le présent accord annule et remplace l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la commission paritaire nationale à l'emploi.

Préambule

L'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 et l'accord national du 3 juillet 2008 portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences créent de nouvelles obligations notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux sont soucieux à la fois :

- de conserver leur propre convention collective nationale et de l'améliorer ;
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche ;
- de promouvoir l'accès des jeunes et des femmes dans les métiers et entreprises de la branche ainsi que le maintien et le développement de l'emploi des seniors ;
- de développer la démarche prospective au sein de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi en redéfinissant sa composition et son fonctionnement ; en élargissant ses missions et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Compétence

Article 1er

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

La commission paritaire nationale de l'emploi statuant en matière de formation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national.

Les représentants désignés sont au nombre de :

- 2 pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés ;
- outre le président et le vice-président, 4 autres membres de la CPNE par collège sont également membres du conseil d'administration du FAFIEC.

La commission est présidée par le vice-président du FAFIEC ou, en cas d'empêchement, par toute personne membre de la commission à laquelle il délèguera ses pouvoirs. Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées.

Toutefois, lorsque la commission statue en matière de sauvegarde de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège patronal (président ou vice-président de la CPNE en fonction de l'alternance en cours).

Fonctionnement

Article 3

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en œuvre par le FAFIEC l'année suivante ;
- l'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle ;
- des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- le résultat de la mise en œuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Les comptes rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du

président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe la commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de l'emploi pour saisir la commission, qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission peut alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi.

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 4

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.
2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.
3. De mettre en oeuvre une politique volontariste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche dans une configuration dédiée à la GPEC.
4. De définir et d'orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation professionnelle continue de la branche, au niveau national et régional et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement dans la note politique telle qu'édictée à l'alinéa 2 de l'introduction et dispositions générales de l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation.

L'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC est chargé de leur mise en oeuvre.

5. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche, sur mandat de la CPCCN.
6. De définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation.
7. D'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.
8. Et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.
9. Les partenaires sociaux pourront désigner un correspondant dans chaque région administrative. A cette désignation sera joint le mandat de l'organisation syndicale qui précisera ses missions et ses pouvoirs dans le cadre des actions de la CPNE. Seule la CPNE engage la branche en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments en mobilisant les ressources nécessaires du FAFIEC, conformément au cadre réglementaire.

Elle doit consacrer chaque année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CPNE pourra mettre en place des groupes de travail *ad hoc*, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de l'article 3 de la CCN relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Modalités d'application de la démarche GPEC

Article 5

Conformément aux étapes de la démarche prospective édictées par les dispositions de l'article 3.3 de l'accord national du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il appartient aux membres de la CPNE de définir les modalités de cette démarche autour des 3 étapes suivantes :

1. Analyse et débats autour des résultats de la démarche prospective entre les représentants des syndicats patronaux et les partenaires sociaux.
2. Elaboration de préconisations d'actions pour approfondir les points qui s'imposent.
3. Mise en oeuvre d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dispositifs particuliers d'accompagnement collectif et individuel de la GPEC.

Suivi

Article 6

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi assure le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics ;
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Délibérations et avis

Article 7

Les décisions de la CPNE requièrent une majorité dans chacun des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3.

Seules les organisations signataires ou adhérentes du présent accord ont une voix délibérative.

Dans le cas de saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la commission font l'objet d'un avis qui sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise concernée.

Moyens

Article 8

Afin d'asseoir le développement d'une politique régionale, la CPNE définira des moyens spécifiques attachés aux différentes missions qui lui sont dévolues.

Le secrétariat est assuré par la fédération SYNTEC, affaires sociales, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Par ailleurs, le présent accord sera porté à extension.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 (1) du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Ancien article L. 132-10.

Annexe à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme

Date du texte : 2009-02-11 Version KALI retenue : 2009-11-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations syndicales de salariés ont unanimement exprimé leur volonté de négocier une annexe (« l'annexe ») relative aux modalités de répartition de la dotation (« la dotation ») dévolue aux fédérations syndicales de salariés visée à l'article 3. 3. 2 de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

La présente annexe, qui est le fruit de cette négociation, complète et révisé l'accord national du 25 octobre 2007 dans les conditions ci-après :

Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

Article 1er

L'article 3. 3. 3 de l'accord national du 25 octobre 2007 est modifié comme suit :

« La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de la présente annexe. »

Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives

Article 2

L'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 attribue aux fédérations syndicales de

salariés représentatives au niveau national une dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme.

La dotation est divisée en 2 tranches :

— tranche 1 : une part forfaitaire pour la prise en charge des frais de réunion est dévolue à chaque fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au sens de la législation en vigueur. A la date de la signature du présent accord, cette part forfaitaire est fixée à 12 000 € par an et par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national. Elle sera susceptible de revalorisation chaque année, sur décision du conseil d'administration de l'ADESATT, proportionnellement à l'évolution du montant total collecté au titre de la contribution conventionnelle de 0,2 % de la masse salariale brute ;

— tranche 2 : après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1, le solde de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives est réparti en 2 parts comme suit :

— — tranche 2 A : 70 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront répartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national proportionnellement à leur représentativité dans la branche, en application des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.

A la date de l'extension du présent accord, cette dotation sera donc répartie également ;

— — tranche 2 B : 30 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront répartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, proportionnellement à leur participation effective aux réunions des instances de la convention collective nationale et des commissions ou groupes de travail créés par celle-ci.

A la date de signature du présent accord, ne sont concernées que les réunions structurées par une convocation et une feuille de présence, notamment des instances suivantes :

- la CPCCN et les groupes de travail ou de négociation paritaire créés par elle ;
- la commission nationale d'interprétation ;
- la CPNE et la CPNE plan social et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;
- le CA et l'AG de l'ADESATT ainsi que les groupes de travail paritaires créés par elle ;
- la commission paritaire de l'OPIIEC, ses comités de pilotage et les commissions de suivi ;
- l'OPNC et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;
- le dispositif de suivi paritaire de la prévoyance et les commissions techniques instituées par celle-ci.

La participation aux activités du FAFIEC est exclue de ce dispositif, celles-ci disposant de leur propre financement.

La participation de chaque fédération syndicale de salariés représentative ne sera décomptée qu'une fois, quel que soit le nombre de ses représentants à la réunion. Il ne sera comptabilisé que la présence aux réunions ayant fait l'objet à la fois d'une convocation et de la tenue d'une feuille de présence dûment émargée. En fin d'exercice, le nombre total de réunions à laquelle une fédération syndicale de salariés a été conviée sera divisé par le nombre de réunions auxquelles elle a effectivement été présente afin de déterminer pour l'exercice suivant sa part de la dotation, laquelle sera proportionnelle à son taux de présence.

Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés

Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

Article 3

L'annexe à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme signée le 27 mars 2008 est annulée par la présente annexe.

Les autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007 demeurent inchangées.

Dépôt

Article 4

La présente annexe, établie en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente annexe concomitamment à celle de l'accord national du 25 octobre 2007 .

Entrée en vigueur

Article 6

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre

2007.

La présente annexe entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Mise en oeuvre des CQP

Date du texte : 2009-10-28 Version KALI retenue : 2010-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Par l'accord sur la formation professionnelle, signé le 23 octobre 2008, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour la délivrance de titres et de diplômes, et notamment des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Depuis 2001, la branche a déjà mis en place des formations et dispositifs de VAE débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le présent accord annule et remplace l' accord du 8 mars 2001 sur la mise en place d'un dispositif permettant la délivrance de certificats de qualification professionnelle.

Il est entendu que l'ensemble des dispositions du présent accord visant les certificats de qualification professionnelle (CQP) pourra également être applicable aux certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

Entreprises concernées

Article 1er

Le dispositif de délivrance de certificats de qualification professionnelle (CQP) concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Définition et objet

Article 2

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche. Cette qualification est acquise sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, et ce dans le cadre de deux dispositifs possibles, formalisés dans le référentiel de certification rédigé lors de la création du CQP :

- à l'issue d'un parcours de formation formalisé dans un référentiel de formation établi lors de la création du CQP ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) constitue une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession concernée.

Il repose sur :

- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
- des modalités et conditions de mise en oeuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création du CQP.

Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 3

3.1. Initiateurs du projet

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation est saisie des demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de :

- l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprise ou de groupement d'entreprises ;
- tout membre mandaté siégeant à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) elle-même, siégeant en matière de formation agissant de manière prospective sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fonction notamment des travaux de l'OPIIEC, ou au regard des informations transmises par son OPCA.

3.2. Formalisation de la demande

La demande est adressée à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en

matière de formation au moyen d'un dossier contenant tous les éléments lui permettant de prendre une décision sur le bien-fondé d'une création de certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment :

- étude socio-économique de l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné ;
- niveau de connaissance des stagiaires concernés ;
- prérequis éventuels ;
- modalités d'application et d'obtention ;
- descriptif des compétences à maîtriser pour l'exercice de la fonction.

3.3. Instruction du dossier

L'opportunité de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) doit être appréciée par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation au vu d'un rapport d'opportunité.

A cet effet, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation désigne un comité de pilotage paritaire chargé de coordonner l'ensemble des travaux réalisés.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation confie à l'OPCA de branche, sous le contrôle du comité de pilotage, la mission de rédiger une étude d'opportunité, laquelle devra présenter :

- la pertinence de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), au regard des certifications existantes, délivrées aussi bien à l'issue d'une formation initiale que d'une formation professionnelle ;
- des informations quantitatives et qualitatives sur le secteur concerné ;
- un descriptif des emplois visés par le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les flux potentiels de personnes concernées ;
- une évaluation des perspectives d'emploi ;
- un descriptif général du parcours de formation à envisager ;
- tout autre élément permettant à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation de se prononcer.

3.4. Validation de la création du certificat de qualification professionnelle (CQP)

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide la création du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la base des critères suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;
- l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné ;
- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

3.5. Préparation du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les certifications professionnelles s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences

nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée. Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Après décision de la création du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation confie donc à l'OPCA de branche la mission d'élaborer les référentiels suivants :

- un référentiel emploi précisant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visés, notamment en termes de compétences requises pour le certificat de qualification professionnelle (CQP), ainsi que les compétences transversales nécessaires à l'exercice du métier ;
- un référentiel de certification, comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au certificat de qualification professionnelle (CQP), ainsi que les modalités de certification ;
- un référentiel de formation, précisant les parcours mis en oeuvre pour préparer les candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- un référentiel de positionnement du certificat de qualification professionnelle (CQP) au regard de la grille de classification de la branche ;
- un référentiel de mise en oeuvre du certificat de qualification professionnelle (CQP), décrivant les moyens matériels et logistiques nécessaires.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée. Ce socle de compétences pourra être complété par la commission nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, afin de tenir compte de la diversité des métiers.

3.6. Décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide le nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) après examen et modifications éventuelles des référentiels.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation doit préciser :

- la dénomination exacte du certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- le niveau hiérarchique à affecter au certificat de qualification professionnelle (CQP), en termes de coefficient et de position applicables.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra à la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN) toutes les informations relatives au nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP).

3.7. Prise en charge de l'ingénierie de formation

L'OPCA de la branche peut contribuer au financement de l'ingénierie de certification, et notamment à la mise en place de certifications communes de type certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Publics concernés

Article 4

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche sont accessibles :

- aux jeunes de 16 à 25 ans ou demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- aux salariés en activité dans le cadre du congé individuel de formation, du plan de formation de l'entreprise, d'une période de professionnalisation ;
- à tout candidat, salarié ou non, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience.

A cet effet, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peut mettre en oeuvre des modalités d'accompagnement individuelles spécifiques, assorties de conditions de prise en charge financière par l'OPCA de la branche.

La durée de l'expérience requise pour obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) est précisée dans le référentiel de certification propre à chaque certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 5

La délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) est organisée, sous la responsabilité de la CPNE, selon des modalités permettant de couvrir les différents domaines de compétences du métier, et définies dans le référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Ces modalités peuvent notamment consister en une série d'épreuves évaluées par un jury, ou sous forme de contrôle continu.

5. 1. Evaluation par un jury

5. 1. 1. Organisation des épreuves

L'organisation matérielle des épreuves est confiée à l'OPCA de la branche, qui doit :

- réunir un jury chargé de délibérer sur l'opportunité de délivrer le certificat de qualification professionnelle (CQP) aux candidats concernés ;
- mettre en place, à l'attention des membres des jurys, une procédure générale d'évaluation des candidats, leur rappelant leur rôle et les outils dont ils disposent, en cohérence avec les référentiels constitutifs des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- s'assurer du bon déroulement des épreuves par les jurys.

5. 1. 2. Missions du jury

Le jury a notamment pour mission de :

- évaluer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;

— régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

5. 1. 3. Habilitation des membres de jurys par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

Les membres de jurys sont habilités par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer à des jurys de certificat de qualification professionnelle (CQP).

A cet effet, le comité de pilotage propose une liste de membres de jurys sur la base de critères préalablement définis, et la soumet pour validation et habilitation par la commission nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

L'OPCA de branche organise, chaque année, après habilitation des membres de jurys par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, une réunion d'information afin de :

- rappeler les caractéristiques des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- expliquer le rôle et les attributions du jury ;
- présenter les outils d'évaluation à disposition des membres de jurys ;
- expliquer les procédures et barèmes applicables pour la prise en charge des frais de transports, hébergement et salaires des membres de jurys.

5. 1. 4. Composition du jury

Il est composé, outre son président, d'au minimum deux personnes figurant sur la liste des membres de jurys habilités par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Le jury est présidé par un membre figurant sur une autre liste spécifique établie chaque année par la CPNEFP siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Un même membre peut figurer sur chacune de ces deux listes.

Si un membre du jury, qu'il soit président ou non, ne peut, à titre exceptionnel, assumer sa mission, il peut se faire remplacer par une personne de son choix parmi les membres de la liste idoine établie par la CPNEFP siégeant en matière de formation.

Les tuteurs et représentants de l'organisme de formation peuvent assister au jury sans voix délibérative.

5. 1. 5. Délibération du jury

Pour rendre son délibéré, le jury prend en compte, entre autres, l'évaluation du candidat par l'organisme de formation.

Le jury ayant délibéré prononce majoritairement la délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP).

A l'issue de la délibération, le président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats de l'avis du jury.

L'avis du jury est soumis pour validation à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Lorsque la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide la délivrance d'un certificat de qualification, un courrier signé par son président est adressé au lauréat.

5. 1. 6. Participation d'un salarié à un jury

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 et L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 et L. 3142-3-1 mentionnés dans la présente sous-section n'entraîne aucune diminution de sa rémunération, étant entendu que le membre du jury reste couvert par le régime de protection sociale et de prévoyance de l'entreprise qui l'emploie.

5. 1. 7. Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

Lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, la participation d'un salarié à ce jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA de branche prendra en charge :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

La prise en charge de ces frais est effectuée dans le cadre de procédures et de barèmes fixés par l'OPCA de branche et approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Chaque année, l'OPCA de branche présente à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation les dépenses ainsi engagées au titre de l'organisation des jurys des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

Ils décident en outre d'accorder, pour l'ouverture des sessions de CQP, le temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée. L'ouverture d'une session de CQP est réalisée par un seul membre du jury, membre de la CPNE et appartenant à l'un des deux collèges salariés ou employeurs.

Lorsque l'ouverture d'une session de CQP ne peut être réalisée par un membre défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la session est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des jurys et l'ouverture des sessions de CQP ainsi que la prise en charge des frais afférents sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation audit jury, les modalités de prise en charge et de remboursement étant définies et

communiquées par l'OPCA.

5. 2. Evaluation par contrôle continu

Lorsque la délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) est subordonnée à une évaluation par contrôle continu, les unités de valeur font l'objet d'une notation qui est la moyenne non pondérée des notes obtenues dans les différentes parties évaluées par l'équipe pédagogique des domaines constitutifs de l'unité de valeur.

La formation en entreprise est évaluée en partie sous forme d'un contrôle continu et en partie par la soutenance d'un rapport d'activité en entreprise devant un jury.

Le contrôle continu de la formation en entreprise est effectué par le tuteur avec la participation du centre de formation.

Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 6

Les certificats de qualification de la branche sont inscrits à la liste des qualifications reconnues par la branche.

Chaque année, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation procède à la mise à jour annuelle de la liste des certificats en vigueur dans la branche, et prend toutes dispositions, notamment auprès de la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN), pour permettre l'enregistrement des nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP).

Bilan annuel

Article 7

Chaque année, l'OPCA de branche présente auprès de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation un bilan des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, et notamment :

- bilans quantitatif et qualitatif des certificats de qualification professionnelle (CQP) réalisés au cours de l'année ;
- bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- devenir des lauréats, notamment en termes d'insertion ou d'évolution professionnelle ;
- évaluation des organismes de formation préparant les candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- bilan financier, notamment de la prise en charge des frais de jurys, telle que prévue à

l'article 5.1.6 du présent accord ;

— tout autre élément qu'il jugerait utile de faire connaître à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 8

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont créés pour une durée indéterminée. La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peut décider de réviser ou de supprimer tout certificat de qualification professionnelle (CQP) qu'elle a créé et validé.

Les organisations membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peuvent demander à tout moment la modification des référentiels des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Dans le cas d'une suppression, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra l'information à la commission paritaire de la convention collective nationale pour radiation. Dans ce cas, toute action engagée restera éligible à la délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Durée de l'accord

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir telle disposition qui leur semblerait utile, selon les règles de révision de la convention collective nationale.

Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la commission nationale d'interprétation en application de l'article 85 de la convention collective nationale.

Application de l'accord

Article 10

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient

l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

Date du texte : 2012-03-13 Version KALI retenue : 2012-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994.

Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux décident de substituer le présent accord à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

Article 1er — Agrément

Les organisations signataires demandent l'agrément pour une durée indéterminée d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-7 du code du travail.

L'organisme paritaire collecteur agréé reprend l'ensemble des biens meubles ou immeubles, ainsi que l'ensemble des engagements du fonds d'assurance formation ingénierie études et conseil.

Article 2 — Dénomination

Le siège social de l'organisme paritaire collecteur agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, quai Panhard-et-Levassor, 75013 Paris.

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration.

Article 3 — Champ d'intervention

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national y compris les départements d'outre-mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils, idcc 1486.

Le FAFIEC regroupe les entreprises concernées par la convention collective nationale et assujetties à la formation professionnelle continue prévue par le code du travail aux articles L.

6331-1 et suivants.

Les partenaires sociaux examineront la possibilité pour le FAFIEC d'intervenir au titre d'autres secteurs d'activité.

Article 4 — Collecte

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et de gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre (1) :

1. Des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des participations financières extérieures de toute nature :

- concours financiers apportés par les collectivités publiques ;

- et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

3. De la taxe d'apprentissage en application des articles L. 6242-1 et suivants, à compter de son habilitation en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

4. Et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

(1) Les points 2 et 4 sont étendus sous réserve des missions des OPCA telles qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 5 — Missions

Le FAFIEC assurera les missions définies par les dispositions légales et réglementaires.

En outre, il mettra à la disposition des salariés les informations utiles à l'orientation et à l'élaboration de leur projet professionnel, conformément aux orientations définies par la CPNE. Sur le site web, la rubrique publique dédiée aux salariés et l'ergonomie de la navigation devront permettre aux salariés d'accéder facilement et en permanence à toute la documentation pratique qui leur est nécessaire.

Les partenaires sociaux, souhaitant concilier au mieux les intérêts des entreprises, des salariés et le respect du droit de la concurrence, décident que les activités de services et de conseil concernant la formation professionnelle en faveur des entreprises qui peuvent être qualifiées d'activités économiques seront externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

Article 6 — Mobilisation des ressources

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies à l'article 4 du présent accord

constitutif, sont gérées et mobilisées en application des articles R. 6332-16 et suivants du code du travail. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article 7 — Utilisation des ressources

Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et des sous-sections financières suivantes :

1. Professionnalisation.
2. CPF.
3. Plan de formation légale, avec quatre sous-sections :
 - a) Entreprises employant moins de 10 salariés ;
 - b) Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés ;
 - c) Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés ;
 - d) Le cas échéant, entreprises employant plus de 300 salariés.
4. Contributions supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelle, toutes tailles d'entreprises.
5. Contributions volontaires au titre du développement de la FCP, toutes tailles d'entreprises.
6. FPSPP.
7. CIF (CDD et CDI).
8. Taxe d'apprentissage.

Les fonds gérés au sein des sections 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fonds collectés au sein des sections 6 et 7 sont reversés aux organismes habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fonds susceptibles d'être collectés au sein des sections 4 et 5 sont affectés à la prise en charge des dépenses des entreprises en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Les fonds collectés au sein de la section 8 sont gérés selon les principes et techniques comptables prévus par le code de commerce et conformément aux dispositions de l'article R. 6242-2 du code du travail, pour permettre notamment de suivre les répartitions en différentes

fractions.

Article 8 — Administration

A. – Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans la mission du FAFIEC telle que décrite à l'article 5 du présent accord :

1. Mise en œuvre de la politique de formation

Le conseil d'administration est garant de l'application par le FAFIEC de l'accord formation de la branche, dans le respect des dispositions de l'article R. 6332-46 du code du travail.

2. Nominations et délégations de pouvoir

Il nomme sur proposition de sa présidence et de sa vice-présidence le (la) directeur(trice) délégué(e) du FAFIEC et le (la) directeur(trice) financier(ère).

Il définit la délégation de pouvoir du (de la) directeur(trice) délégué(e) et approuve, préalablement à sa mise en place, la subdélégation consentie au (à la) directeur(trice) financier(ère). Le (la) directeur(trice) financier(ère) est placé sous la responsabilité hiérarchique du (de la) directeur(trice) délégué(e). Compte tenu de la nature des fonds publics gérés, le (la) directeur(trice) financier(ère) a une obligation d'alerte directe auprès du conseil d'administration.

Il procède à la désignation du commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur.

3. Gestion administrative et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques décidées par la CPNE et en informe la CPNE dans le respect du contrôle financier préétabli et des dispositions du règlement intérieur du FAFIEC.

Il dispose de commissions paritaires pour la formation professionnelle et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Il peut créer des groupes de travail paritaires dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du travail, à l'exception des projets confiés par la CPNE à laquelle appartiennent ces prérogatives.

Le conseil d'administration décidera, dans le respect des conditions légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du code du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ces commissions.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales

représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

Il pilote et contrôle la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et de tout autre versement prévu au titre de l'article 2.

Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

B. – Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration dont les membres sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs à raison de :

- 2 représentants titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants titulaires désignés par les fédérations patronales d'employeurs représentatives de l'ensemble de la branche au plan national et de nos métiers conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- outre la présidence et la vice-présidence, ces organisations syndicales de salariés et employeurs désigneront 4 administrateurs(trices) par collège qui seront, de préférence, membres de la CPNE.

Conformément à l'article L. 6332-2-1 du code du travail, lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur(trice) ou de salarié(e) dans un établissement de formation ou dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur(trice) ou de salarié(e) du FAFIEC ou un organisme délégué par ce dernier.

C. – Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les 2 ans, le conseil d'administration désigne, par alternance des collèges salariés et employeurs, les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un(e) président(e) ;
- un(e) vice-président(e) ;
- un(e) trésorier(ère) ;

- un(e) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- un(e) secrétaire ;
- un(e) secrétaire adjoint(e).

La présidence, le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, la vice-présidence, le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège. A chaque renouvellement des fonctions, celles-ci sont permutées entre les deux collèges.

Le (la) président(e) du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président(e) de la CPNE.

Parallèlement, le (la) président(e) de la CPNE est vice-président(e) du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président(e), vice-président(e), trésorier(ère), secrétaire, trésorier(ère) adjoint(e) et secrétaire adjoint(e), les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnant les dépenses.

Le conseil d'administration sera représenté par le président dans les actes de la vie civile et en justice conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. - Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 5 fois par an :

- à des dates fixées en début d'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours à l'avance.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence ou sur demande du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises d'après les mêmes règles que celles des conseils d'administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs de son collège.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité dans chacun des collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tenu un relevé de décisions des séances. Les relevés de décisions sont signés par la présidence ou son (sa) représentant(e) à la séance et par le (la) secrétaire.

E. - Le bureau du FAFIEC

Le bureau est composé paritairement de la moitié des administrateurs du conseil d'administration, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;

– le (la) secrétaire adjoint(e).

Chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'accord est représentée au sein du bureau.

Le mandat des membres du bureau est d'une durée équivalente à celle du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ses décisions. Il suivra également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment aux moyens de tableaux de bord fournis par le directeur délégué.

Le bureau peut être amené à prendre des décisions uniquement dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle.

Il se réunit entre deux conseils d'administration.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies au règlement intérieur.

Article 9 — Conditions d'application

Le présent accord annule et remplace l'accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005, l'accord portant sur l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA FAFIEC) des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 juin 2011 modifié par l'avenant du 13 octobre 2011, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Article 10 — Révision de l'accord constitutif

Les modifications à apporter au présent accord constitutif peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent accord.

Dans ce cas, la commission paritaire de la convention collective nationale doit se réunir dans un délai de 2 mois afin de délibérer sur les modifications proposées.

Article 11 — Cessation d'activité

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le conseil d'administration. La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle continue.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

Santé et risques psychosociaux

Date du texte : 2013-02-19 Version KALI retenue : 2013-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La préservation et l'amélioration de la santé au travail étant une priorité qui s'appréhendent dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire et dans le cadre d'une prise en charge collective, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations encadrées par l'accord de méthode qu'ils ont signé le 10 mars 2011.

Avec cet accord de méthode, les partenaires sociaux ont souhaité que les employeurs de la branche bénéficient d'un cadre leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés et de prévention des risques physiques et psychosociaux.

Ces négociations ont abouti à la concrétisation de leur volonté d'agir à deux niveaux :

- la conclusion du présent accord de branche, au regard des spécificités inhérentes aux métiers des entreprises de la branche,

et, parallèlement,

- la mise en œuvre d'actions paritaires complémentaires à l'accord de branche :
 - l'élaboration paritaire d'un document paritaire unique de branche sur les risques professionnels diligentée par l'ADESATT. Les modalités d'information auprès des employeurs et des salariés afférentes au document unique de branche seront confiées à un prestataire désigné paritairement ;
 - l'élaboration paritaire d'un guide pratique paritaire relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux, ayant des conséquences sur la santé au travail et rappelant :
 - les mesures contribuant à la « qualité de vie » au travail ;
 - les rôles et missions des CHSCT et des délégués du personnel ;
 - les principes et bonnes pratiques, dans le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dispositions légales et réglementaires ;
 - l'élaboration et la diffusion d'un module de formation à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un organisme pour les entreprises de la branche et disponible en e-learning. Si la formule e-learning ne peut pas être utilisée l'employeur met en place les dispositions permettant au salarié de se former.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que chaque organisation publie par l'intermédiaire de son site internet les résultats des études ADESATT, notamment le rapport du 3 mars 2011 relatif à la santé au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que concernant les domaines ci-après listés, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles sont complètes et opératoires et qu'elles

couvrent l'ensemble des risques et des mesures de prévention que l'employeur doit mettre en place :

- évaluation des risques pris par les salariés sur leur poste de travail ainsi que leur gravité ;
- recensement desdits risques ;
- transcription, mise à jour et communication aux salariés et aux institutions représentatives du personnel compétentes des informations dans le document unique des risques professionnels ;
- mise en œuvre et communication des mesures de prévention, utiles et nécessaires, du plan de prévention et du programme annuel de prévention (Papripact) permettant de bonnes conditions de travail ;
- obligation de faire respecter les consignes de sécurité, et mise en œuvre des actions de prévention appropriées conformément au document unique et au plan de prévention ;
- respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;
- respect des dispositions relatives à l'organisation de l'entretien annuel pour tous les salariés.

Les partenaires sociaux, sans rappeler ces règles, conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans leur cadre, et qu'il appartient à l'employeur de les respecter.

Article 1er — Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité

L'employeur se fixe l'objectif d'identifier, au préalable, les facteurs de risques au moyen des indicateurs inscrits dans le document unique des risques professionnels qu'il établit (par exemple : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, taux des accidents du travail et maladies professionnelles, analyse des plaintes individuelles ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement pluridisciplinaire : l'employeur y associe tous les acteurs de prévention de la santé et de la sécurité, y compris les salariés et la médecine du travail dont les avis sont par principe obligatoires.

Dans le cadre de son obligation générale d'information et de formation des salariés à la sécurité, inscrite en outre à l'article 6 du présent accord, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit communiquer aux salariés les règles de sécurité contenues dans les différents documents ou dispositifs visant à assurer la sécurité des collaborateurs, notamment le plan de prévention, et contrôlera leur mise en place effective, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord, en lien avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

En particulier, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) sera établi à partir de l'analyse des risques et de la mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur se dote des moyens suffisants pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés, notamment dans le cadre des entretiens annuels permettant de contrôler les conditions de travail.

Article 2 — Moyens du CHSCT

Les partenaires sociaux rappellent que les institutions représentatives du personnel compétentes doivent, par l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, concourir à l'amélioration de la politique de prévention des risques menée dans l'entreprise dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT, mais dans le cadre de leurs seuls moyens (sauf dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables). (1)

Dans le cadre de ses prérogatives, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, veille au suivi de l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés. L'employeur doit notamment l'informer et le consulter dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et rendre compte annuellement au CHSCT du nombre d'arrêts de travail dans son unité, en distinguant les accidents du travail des accidents de trajet.

Les entreprises permettent au CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, d'assurer efficacement sa mission en mettant à sa disposition des moyens de communication adaptés aux moyens de l'entreprise.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4611-2 et L. 4614-14 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 2.1 — Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prévention

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un ou de plusieurs plans de prévention, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les entreprises accorderont à chaque membre titulaire du CHSCT :

- 5 heures par mois pour les entreprises de moins de 500 salariés ;
- 8 heures par mois pour les entreprises de 500 à 999 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ce temps, qui ne sera pas décompté des heures de délégation, n'est pas mutualisable entre membres du CHSCT et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

Article 2.2 — Coordination périodique des CHSCT des entreprises d'un même groupe ou d'établissements d'une même entreprise

En cas de présence de plusieurs CHSCT au sein des entreprises relevant du champ de la branche au sein d'un même groupe ou au sein des établissements d'une même entreprise, des mesures de coordination des CHSCT sont mises en place. (1)

L'employeur assurera, en sus des réunions ordinaires des CHSCT, la prise en charge des frais de transport, de restauration et du temps passé afférents à la conduite d'une réunion annuelle, sur convocation de l'employeur, traitant de sujets santé/ risques psychosociaux et entrant dans

l'actualité de l'entreprise.

(1) Le premier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4612-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 3 — Protection de la santé au travail et prévention des risques dans le cadre de la durée du travail

Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

Article 3.1 — Dispositions communes

Les présentes dispositions se situent dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail qu'elles complètent.

L'employeur est garant de la bonne information de l'ensemble des salariés en matière de durée et d'horaires de travail.

L'employeur s'assure du respect effectif des droits à repos quotidien et hebdomadaire des salariés ainsi que des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail auxquels sont soumis leurs salariés, selon les modalités d'aménagement de la durée du travail dont ils relèvent.

Eu égard à l'impact potentiel sur la santé et les risques psychosociaux au travail, les partenaires sociaux insistent sur le caractère impératif des dispositions relatives :

- au suivi de la durée du travail ;
- à la répartition de la durée du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ainsi que les conditions de modification ou les éventuels dépassements ;
- aux durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, sur 12 semaines consécutives, annuelle) ;
- au travail de nuit ;
- au travail le dimanche et des jours fériés ;
- aux astreintes ;
- aux congés ;
- aux RTT ;
- à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en place par l'employeur.

3.1.1. Trajets et déplacements

Les temps de trajet domicile/lieu de travail ou d'exécution du travail et le temps des déplacements professionnels s'apprécient au regard des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et de la jurisprudence en vigueur.

3.1.2. Suivi de la durée de travail

L'employeur s'assure que l'adéquation des moyens aux tâches confiées soit abordée lors de

l'entretien annuel notamment en sensibilisant le management.

L'employeur met en place des réunions régulières de projet/service des salariés et du management afin de s'assurer de l'adéquation des moyens.

Ces réunions de services, organisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires afférentes à l'expression des salariés auxquelles sera associé le management, sont organisées notamment, sur les questions de l'organisation du travail, les conditions de travail et de suivi de la mission chez les clients.

Une attention particulière est portée sur la question de la surcharge de travail, et fera l'objet d'une communication spécifique, notamment dans le cadre de ces réunions de service.

Le (la) responsable hiérarchique assure le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail du (de la) salarié(e).

Le (la) salarié(e) tiendra informé(e) son (sa) responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas d'isolement professionnel du (de la) salarié, le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre par écrit une alerte auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recevra le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés.

Lors de l'entretien individuel l'employeur considère les modalités et le temps de transport de l'intéressé(e), au regard de sa charge de travail.

L'employeur rappelle régulièrement par l'envoi de notes de service à tous les salariés, les règles en termes d'organisation et de durée du travail.

Article 3.2 — Dispositions spécifiques aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (forfait annuel en jours)

En application des dispositions de l'accord du 22 juin 1999, les salariés relevant d'un forfait annuel en jours ne peuvent pas travailler, hors dispositions spécifiques, plus de 217 jours sur l'année civile (hors journée de solidarité), compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté.

Les partenaires sociaux rappellent que la modalité des forfaits jours a été instaurée par l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la réduction du temps de travail au regard des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur.

Le décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire concerne également les cadres en réalisation de mission avec autonomie complète.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés permettront au (à la) salarié(e) de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Lors de l'entretien annuel organisé à l'initiative de l'employeur, le (la) salarié(e) et son (sa) responsable hiérarchique font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du (de la) salarié(e), la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de repos (RTT et congés payés) pris et non pris à la date de l'entretien et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments abordés lors de l'entretien annuel est transmise au préalable au salarié.

Au regard des constats effectués, le (la) salariée et son (sa) responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de l'entretien annuel.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 3.1.2 sont applicables aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve, d'une part, du principe selon lequel l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail ne peut garantir à lui seul une amplitude et une charge de travail raisonnables ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-14 540) et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail (Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 4 — Trajets et déplacements des salariés

Afin de favoriser les déplacements en transport en commun, l'employeur pourra notamment mettre en place une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport individuel ou collectif.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel à la demande de l'employeur, les conditions d'utilisation et la prise en charge des frais engagés s'effectuera conformément aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et à la politique de l'entreprise.

Dans le cadre de l'utilisation de véhicules du parc automobile de l'entreprise, il appartiendra à l'employeur d'assurer les véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

L'employeur se conformera en outre aux dispositions de l'article 6 du présent accord relatif aux actions d'information, de sensibilisation et de formation en la matière.

L'employeur étudie et propose des modes alternatifs d'organisation du travail si le temps de trajet du (de la) salarié(e) ne lui permet pas de regagner chaque jour sa résidence du fait de

ses conditions de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié pourrait parcourir plus de 60 000 km en moyenne sur 3 ans au volant d'un véhicule automobile, à titre professionnel, l'employeur s'engage à lui faire exécuter tous les 3 ans un stage de conduite (type Centaure, ou toute autre action du même type).

Article 5 — Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission

Les partenaires sociaux rappellent que la mission doit être organisée dans le cadre d'un équilibre entre les enjeux économiques et managériaux de l'entreprise, l'obligation de santé-sécurité de l'employeur et la vie personnelle du salarié.

Article 5.1 — Mission du (de la) salarié(e) chez le client

Dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale, avant l'envoi d'un(e) salarié(e) en déplacement, l'employeur doit informer le (la) salarié(e) des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission peut être permanent ou ponctuel, mono-site ou multi-sites, pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles ou récurrentes.

Il est établi par l'employeur qui informe le (la) salarié(e) des conditions de réalisation de sa prestation de travail. L'ordre de mission mentionne notamment les règles applicables en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifiques des congés, de santé et de sécurité adaptés.

Les partenaires sociaux considèrent que le cadre contractuel de l'établissement de la relation avec le client peut être considéré comme l'occasion de rappeler l'exclusivité du lien hiérarchique rattachant le (la) salarié(e) à son employeur.

L'ordre de mission mentionne ainsi nécessairement l'exclusivité du lien de subordination entre l'employeur et le (la) salarié(e) travaillant pour le client.

L'employeur doit en outre à cette occasion rappeler les bonnes pratiques ainsi que de la responsabilité sociétale des entreprises afin d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une information de l'ensemble des acteurs (employeur, salarié et client) est essentielle.

L'employeur pourra notamment inclure, avec l'accord du (de la) salarié(e), dans les contrats-clients des dispositions permettant au (à la) salarié(e) envoyé(e) en mission chez le client de travailler dans de bonnes conditions. L'employeur s'assurera d'un plan de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, pour toutes les missions de plus de 400 heures.

Durant le déroulement de la mission, les éventuelles conditions de réalisation particulières de celle-ci pourront notamment être portées à la connaissance du client.

L'employeur matérialise clairement le lien entre le (la) salarié(e) et le client par des réunions internes régulières, auxquelles doit participer le management, ainsi que dans le cadre de l'entretien annuel durant lesquelles seront abordés l'organisation du travail, les conditions de travail et le suivi de la mission conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lors de l'entretien individuel annuel, une attention particulière est en outre portée sur la relation entre le client et le salarié et le cas échéant, les multi-missions.

L'employeur s'engage à organiser un suivi des salariés se trouvant sur plusieurs missions et de favoriser les déplacements en transport en commun, avec le cas échéant la mise en place d'une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport.

L'employeur devra fournir du matériel de travail adapté à tous les salariés, et le matériel le plus adapté possible aux salariés nomades, sur la base de l'avis du médecin du travail. Il procédera à une sensibilisation des salariés à l'utilisation de matériels de protection de la santé adaptés aux conditions particulières de l'entreprise et de l'emploi du (de la) salarié(e).

Article 5.2 — Mission à l'étranger

Les dispositions relatives à l'ordre de mission de l'article 5.1 doivent être respectées.

L'employeur doit aussi se conformer aux dispositions et arrêtés du ministère de l'intérieur et des affaires étrangères, aux circulaires pour les salariés à l'étranger.

Les frais d'assurance santé seront pris en charge en totalité par l'employeur dans le respect des conditions légales, conventionnelles ou d'accord d'entreprise.

Afin de pallier les risques dus aux manques de contacts et d'informations des salariés éloignés, l'employeur s'engage à ce qu'un contact régulier avec les services de l'entreprise soit diligenté, par le biais, notamment, d'envoi d'information récurrente sur leur entreprise, mises à jour des intranets, envois de revues de presse sur la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en outre que les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer des salariés, doivent se conformer aux dispositions légales et aux dispositions de la convention collective nationale relatives aux conditions de l'ordre de mission à l'étranger, notamment :

- transmettre ou permettre l'accès au (à la) salarié(e) à toutes les préconisations relatives à la sécurité, à la conformité des vaccinations ;
- informer le (la) salarié(e) sur les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer et les prises en charge des traitements préventifs ainsi que sur les dispositions propres à assurer la sécurité physique du (de la) salarié(e) ;
- transmettre à chaque salarié(e) toute information utile concernant sa couverture de protection sociale ;
- proposer un entretien avec le médecin du travail avant son départ ;
- communiquer les coordonnées du centre médical en local.

L'employeur apportera toute information sur les pays de destination (culture, vie sociale, par la remise d'une fiche d'information sur le pays, coordonnées des consulats et marche à suivre notamment).

Article 6 — Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation

Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

Article 6.1 — Information, sensibilisation et formation des salariés

Les partenaires sociaux considèrent qu'une sensibilisation du management est essentielle.

La prévention des risques des salariés doit être effectuée par l'employeur par tout moyen, comme l'affichage de messages dans l'entreprise ou la diffusion de notes de sensibilisation et pourra s'appuyer sur des outils tels que le plan de prévention, le règlement intérieur, le livret d'accueil ou les actions de formation.

L'employeur met en place une communication rappelant les mesures applicables en matière de santé et de sécurité.

Des modules de formations seront envisagés dans le cadre de la mise en œuvre du document unique sur les risques professionnels.

L'employeur met en œuvre des actions de formation des salariés aux gestes et postures lorsque celles-ci seront demandées par le médecin du travail lorsqu'il le juge nécessaire.

Le règlement intérieur doit, en outre, notamment prévoir l'obligation pour le salarié d'assurer son véhicule pour une utilisation professionnelle.

Afin de maintenir son lien avec le (la) salarié(e), l'employeur devra favoriser les travaux « en réseau », « communautés de métiers » ou « réseaux thématiques de métiers » permettant aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux mettront en place une action collective avec le FAFIEC destinée au management pour permettre à l'employeur d'assurer des actions notamment de « reconnaissance et qualité de vie au travail », de redynamisation du document unique, des actions de formation à l'attention du management afin de « conserver son efficacité dans les situations difficiles ».

Article 6.2 — Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel

Une démarche complète et durable tendant à développer une culture santé et sécurité dans l'entreprise, une prise de conscience de la nécessité d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux et/ou relationnels, une information et la participation du

personnel sont recherchées par l'employeur en collaboration avec ses partenaires (notamment le CHSCT).

L'employeur s'assure que les signataires du plan de prévention ont les compétences adéquates pour ce faire. Si nécessaire, il met en œuvre des actions de formation.

En complément des actions demandées par le médecin du travail et de ses obligations, l'employeur propose une formation de sensibilisation, de méthodologie, d'évaluation et de prévention des risques aux membres du CHSCT, au management et aux personnes en charge de la santé/sécurité dans l'entreprise, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

L'employeur confie au médecin du travail ou à des experts des conditions de travail (ergonomes) la réalisation d'une étude sur les postes de travail de l'entreprise.

L'employeur incite les membres du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, dans le cadre d'une expertise, à participer aux portes ouvertes organisées par les services de santé. De son côté, l'employeur pourra s'impliquer dans les conseils d'administration et assemblées générales des services de santé au travail.

Article 7 — Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux décident la mise en place d'un suivi de l'accord organisé dans le cadre de l'OPNC et de l'ADESATT.

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale, de recueillir auprès de l'OPNC les accords d'entreprises relatifs à la santé et aux risques psychosociaux au travail.

Ils conviennent de diligenter une étude triennale auprès de l'ADESATT qui sera restituée à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé de deux représentants par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les conditions du cahier des charges de l'étude qui sera réalisée par l'ADESATT dans le cadre de son plan de travail.

Article 8 — Dépôt, durée et extension

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Les parties conviennent de se rencontrer dans les 12 mois précédant l'échéance du délai de 3 ans afin de déterminer autant que de besoin, notamment à partir des remontées produites par la commission de suivi, les évolutions possibles de l'accord.

Prévoyance

Date du texte : 2013-06-12 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, et dans l'attente des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la branche ont engagé le 20 mars 2013 une négociation relative à la mise en place, par accord de branche, d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise.

La mise en place de cette couverture s'inscrit dans le cadre de l'évolution des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent la conclusion du présent accord de méthode afin de préparer la négociation de l'accord de branche dans les meilleures conditions et aboutir à un accord de branche dans les délais imposés.

Chapitre Ier Objet de la négociation

Article

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la recherche du présent accord, affirment par la signature du présent accord leur volonté commune d'améliorer le dispositif de protection sociale dans la branche.

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de la branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de branche, applicable au plus tard au 30 juin 2014.

Le présent accord définit pour ce faire une méthode de travail et un calendrier qui s'appliquent à toutes les parties.

Les parties signataires rappellent que tout dispositif visant à améliorer les conditions de travail des salariés doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte, notamment, les retours d'expérience.

Chapitre II Préparation et méthode

Article

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les meilleures conditions, les organisations syndicales et patronales décident que les différentes phases de préparation de la négociation sont les suivantes.

Article 1er — Principes

L'objectif de la CPCCN consiste à élaborer un accord de branche qui instaure une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise, selon le cadre de négociation et le calendrier fixés aux articles 2 et 3 du présent accord, et en respect des principes suivants.

Article 2 — Cadre de négociation de l'accord de branche

Pour permettre à la CPCCN de préparer au mieux les éléments du futur accord, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables, d'un cadre qui servira de base aux futures négociations. L'accord de branche s'articule notamment autour des éléments suivants :

- la détermination de la couverture :
 - champ d'application de la couverture ;
 - conditions et le délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises ;
 - bénéficiaires ;
 - cas dans lesquels la situation de certains salariés justifie des dispenses d'affiliation ;
 - définition du contenu et du niveau des garanties ;
 - taux de cotisation ;
 - assiette de la cotisation ;
 - répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
 - conditions de la mutualisation ;
- les modalités de choix du ou des organismes ;
- l'élaboration de l'appel d'offres et du cahier des charges associé, dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;
- les conditions de la portabilité des droits.

Article 3 — Prévention et traitement des situations de conflit d'intérêts

Les représentants ne doivent en aucun cas se trouver en situation de conflit d'intérêts. Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des représentants

mandatés de la CPCCN exerce ou a exercé au cours des 5 dernières années des fonctions au sein d'une instance dirigeante, telle qu'un conseil d'administration, de l'organisme candidat, d'une instance non dirigeante, de type commission de suivi du régime de prévoyance de branche (des organismes d'assurance habilités à pratiquer les opérations visées aux branches 1 et 2 de l'article R. 321-1 du code des assurances, des institutions de prévoyance habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; des mutuelles habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 211-1 du code de la mutualité ou des organismes qui leur sont affiliés au sens de la directive 98/78/CE sur la surveillance complémentaire des groupes d'assurance).

La CPCCN prend toute mesure qu'elle juge nécessaire pour prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

Elle se saisit ou est saisie par le ou les représentants mandatés concernés par toute nouvelle situation de conflit d'intérêts dans laquelle ils pourraient se trouver placés à partir de l'étape de dépouillement des candidatures des organismes répondant à l'appel d'offres.

La CPCCN doit alors statuer sur ces situations dans un délai qu'elle aurait elle-même décidé.

La CPCCN s'assure en conséquence, au début de chaque séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en situation de conflit d'intérêts, par déclaration sur l'honneur de chacun de ses membres au début de chaque réunion. Cette information figure au procès-verbal synthétique de la séance.

A l'issue de l'appel d'offres, aucun représentant mandaté de la CPCCN ne peut exercer de fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein de l'organisme retenu pendant la durée du contrat.

Article 4 — Calendrier et signature

A titre indicatif, le nombre des réunions (calendrier) défini par les partenaires sociaux signataires du présent accord de branche est le suivant :

- quatre réunions seront consacrées :
 - à la détermination de la modalité de choix des organismes, comprenant notamment les conditions tarifaires et d'adhésion ;
 - à la détermination de la couverture ;
 - aux conditions de la portabilité des droits ;
- une réunion sera consacrée à l'élaboration de l'appel d'offres et la finalisation du cahier des charges associé ;
- une réunion sera consacrée au dépouillement des candidatures des organismes ;
- une réunion sera consacrée à l'audition des organismes répondants ;
- une réunion sera consacrée au choix du ou des organismes retenus.

Le projet d'accord sur la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sera soumis à la signature lors de la CPCCN du mois de février 2014.

Chapitre III Durée de l'accord

Article

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature sans réserve, pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature de l'accord de branche relatif à la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Chapitre IV Révision. - Dénonciation

Article

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pendant toute la durée de son application d'un commun accord entre les parties.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Chapitre V Dépôt

Article

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Activité partielle des salariés

Date du texte : 2013-10-16 Version KALI retenue : 2014-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours à l'activité partielle dans une acception trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours à l'activité partielle, soit par des recommandations, soit par des dispositions normatives.

L'activité partielle peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité dans les conditions décrites à l'article 1er du présent accord.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels du 6 février 2012 et du 11 janvier 2013, du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux le 1er octobre 2012, de l'article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 de l'arrêté du 6 septembre 2013 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées au maintien dans l'emploi face aux difficultés conjoncturelles.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes.

Article 1er — Principes et généralités

L'application des dispositions du présent accord, relatives au placement des salariés en activité partielle, s'effectue, suite à une demande préalable à l'administration, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- il est convenu que les mesures proposées doivent être d'une durée limitée dans le temps car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires auxquelles les entreprises devraient habituellement faire face ;
- cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;
- l'activité partielle constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée ;
- l'objectif de la mise en place de l'activité partielle doit être notamment le maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée ;
- dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment l'article L. 2242-15 du code du

travail, afin de permettre d'anticiper les évolutions résultant des options qu'elles auront prises, les entreprises donneuses d'ordres s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants concernant leurs orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces derniers dépendants majoritairement du donneur d'ordre. Ces informations seront communiquées, sous 8 jours ouvrés à réception par la direction de l'entreprise, aux instances représentatives du personnel de l'entreprise ;

– sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de la totalité ou d'une partie de leur établissement.

Les entreprises visées par le présent accord qui ont besoin de recourir à l'activité partielle pour pallier une réduction ou suspension d'activité résultant notamment de la conjoncture économique, le font en respectant les conditions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés sont décrites ci-après.

Article 2 — Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

Préalablement à leur demande de mise en œuvre de l'activité partielle, les entreprises relevant du présent accord prennent les dispositions suivantes de nature à limiter le recours à l'activité partielle.

Article 2.1 — Consultation préalable et information des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires

Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

Article 2.1.1 — Consultation des représentants du personnel

Avant la mise en activité partielle, les informations détaillées seront données aux institutions représentatives du personnel pour consultation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'avis du comité d'entreprise, à défaut de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, s'ils existent, sera versé au dossier d'instruction de l'administration.

Lorsque des mesures de nature à affecter les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle.

Article 2.1.2 — Information des représentants du personnel

La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après acceptation de

l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les postes affectés par l'activité partielle.

En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- de communiquer cette information à l'inspection du travail ;
- d'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ;
- d'en informer les organisations syndicales de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 2.2 — Information des salariés

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de diminution collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou collectivement.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Article 2.3 — Prise des soldes de jours de congés et de RTT

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises mettent en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT. Une information de l'existence éventuelle d'un fractionnement de son congé payé principal est donnée au (à la) salarié(e).

Article 2.3.1 — RTT

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur.

L'employeur pourra demander au (à la) salarié(e) de prendre les jours de RTT dont il (elle) peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien ou n'existe pas, il convient d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.3.2 — Congés payés

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre au (à la) salarié(e) de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle il doit les fixer après consultation des délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail et par dérogation aux dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du (de la) salarié(e) de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des délégués du personnel, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.

Article 2.4 — Dispositions générales applicables à l'activité partielle

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.

Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle.

Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle.

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI.

Article 3 — Indemnisation de l'activité partielle

Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

Article 3.1 — Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnifiables. Le taux d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salarié(e)s est égale à 70 % de la rémunération brute horaire.

Il est rappelé que cette indemnité est majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant sa période d'activité partielle, notamment dans le cadre du plan de formation. Cette indemnité atteint alors 100 % de la rémunération nette antérieure du (de la) salarié(e), suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.2 — Indemnisation garantie

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au Smic.

Article 3.3 — Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

Les salariés admis par les pouvoirs publics au bénéfice du dispositif de l'activité partielle dans le cadre de l'article 2.3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3.1 ont droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le (la) salarié(e) soit, sauf exception définie par les dispositions légales et réglementaires, la suivante.

Article 3.3.1 — Assiette de l'indemnisation conventionnelle complémentaire d'activité partielle et garantie de rémunération

L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la garantie de salaire est déterminée comme suit :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) < 2 000 €	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2 000 € et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la sécurité sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
(*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié. Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.	

Ce minimum de 50 €, calculé sur une base de période d'activité partielle de 151,67 heures, est automatiquement proratisé en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures.

L'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours s'effectue au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour rappel, les allocations spécifiques réglementaires et conventionnelles reçues au titre de l'activité partielle sont traitées socialement et fiscalement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 — Bilan d'étape professionnel

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quelles que soient son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion, soit d'un approfondissement des compétences du (de la) salarié(e).

Article 5 — Formation professionnelle

En complément des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et à la GPEC, en particulier celles issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux décident des dispositions conventionnelles suivantes.

Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs de formation envisagés dans le cadre de l'activité partielle sont soumis à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Les dispositions concernant la formation professionnelle ne s'appliquent qu'aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux, de l'accord national du 10 octobre 2012 instituant des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle pilotes et d'un objectif de proximité avec les entreprises touchées par l'activité partielle, les partenaires sociaux examineront la possibilité d'une mise en place, par la commission paritaire nationale pour l'emploi, en région, de dispositifs ayant pour objet la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

Pendant les heures chômées, les salariés placés en activité partielle bénéficient de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation, dans le cadre des taux déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La période de formation devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en activité partielle puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les cas d'activité partielle totale, les actions de formation ont lieu hors temps de travail.

Les entreprises qui demandent la prise en charge de l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3.1 du présent accord de branche, proposent à chaque salarié (e) concerné (e) par les dispositions d'activité partielle un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans engagées dans la période d'activité partielle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation professionnelle et de ses avenants de la branche, les actions collectives nationales de formation et les périodes de

professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif d'activité partielle pourront être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la prise en charge des dispositifs de formation par le FAFIEC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au financement de ces actions de formation les dossiers présentés par les entreprises sont examinés par les commissions du FAFIEC en charge de chacun des dispositifs de formation utilisés. Les commissions du FAFIEC décident d'accorder ou non la prise en charge sur la base de critères définis par le conseil d'administration du FAFIEC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les demandes d'accompagnement correspondant aux dispositions prévues par le présent article seront examinées dans le cadre d'une commission mixte (professionnalisation et plan) composée au minimum de deux représentants de chaque collège émanant de ces deux commissions.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques de formation seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les actions collectives nationales de formation définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et à 100 % du coût réel pour les périodes de professionnalisation, les formations étant de préférence des formations donnant lieu à une certification, une qualification ou à un diplôme.

Les entreprises proposent aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de prise en charge de formation prévues au présent article d'utiliser le solde de leurs heures de droit individuel à la formation pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas possible d'anticiper la prise du droit individuel à la formation.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les partenaires sociaux décident que le conseil d'administration du FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, pourra confier à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les prestataires sélectionnés procéderont à :

- des bilans d'étapes professionnels ;
- l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés ;
- l'utilisation de dispositifs existants, tels que les comités de pilotage, l'ensemble des études et outils mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.

Les prestataires transmettent au FAFIEC un bilan quantitatif et qualitatif, dont la périodicité sera fixée dans la convention passée entre le FAFIEC et les prestataires.

Le FAFIEC met en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié pour les actions de formation réalisées suite à un diagnostic réalisé dans le cadre du présent article.

Article 6 — Conséquences de l'activité partielle

Les heures d'activité partielle ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent

l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

Un(e) salarié(e) en arrêt maladie ne peut être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt maladie dans sa période d'activité partielle relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la convention collective nationale.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du (de la) salarié(e).

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le (la) salarié(e) s'il (elle) n'avait pas été placé(e) en activité partielle.

D'autre part, les entreprises pourront, lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période d'activité partielle en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunération subies du fait de l'activité partielle.

L'employeur ne peut procéder au licenciement économique du (de la) salarié(e) ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à deux fois la période d'activité partielle, sauf liquidation de l'entreprise.

Article 7 — Sortie de l'activité partielle

L'activité partielle ne peut s'étendre au-delà de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8 — Rupture du contrat de travail

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise.

A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le (la) salarié(e) était tenu(e).

Article 9 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Article 9.1 — Révision et clause de revoyure

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 31 décembre 2016.

Article 9.2 — Conditions de dénonciation

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 2 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 10 — Notification, dépôt et extension

Le présent accord est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, est déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Date du texte : 2014-10-27 Version KALI retenue : 2015-11-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu. Les partenaires sociaux rappellent que la diversité des individus profite aux uns et aux autres, que l'on soit salarié (e) ou entreprise.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008. Ce nouvel accord met en place des dispositions innovantes notamment concernant le temps partiel, la promotion professionnelle avec la réduction du plafond de verre et l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi.

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent que si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche, il ressort des résultats de l'étude sociodémographique conduite en 2014 pour le compte de l'OPIIEC que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés

:

- études et conseil : 57 % ;
- numérique : 30 % ;
- ingénierie : 33 % ;
- métiers de l'événementiel : 66 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des femmes qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la branche et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la branche révèlent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Soucieux de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et d'augmenter la proportion des femmes travaillant dans la branche, les partenaires sociaux ont signé en 2008 un accord et un guide paritaire en 2011 dédiés à ce sujet.

Les résultats de l'étude sociodémographique menée en 2014 révèlent que la proportion des femmes constatée entre 2003 et 2014 a progressé de 6 points dans le secteur d'études et conseil, de 2 points dans celui du numérique, de 7 points dans l'ingénierie et de 8 points dans l'événementiel.

Conscients de la nécessité de poursuivre les efforts engagés, les partenaires sociaux souhaitent compléter les mesures mises en place en 2008.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les femmes et les hommes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent auprès des filles dès les premières classes du collège ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre femmes et hommes à travail et compétences égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ou d'adoption ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité, congé parental ou d'adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que

nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés pour ne pas les pénaliser au moment de la retraite.

Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005, pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Afin que tous les salariés se sentent concernés par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (idcc : 1486), y compris aux salariés visés aux annexes de la convention collective.

Article 2 — Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3 — Recrutement

La question de l'égalité professionnelle doit être examinée, dans le cadre d'une démarche intégrée, à chacune des étapes de gestion des ressources humaines. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Article 3.1 — Offres d'emploi

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction, et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes-hommes soit systématiquement insérée.

Article 3.2 — Suivi des candidatures et équilibre des recrutements

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les cabinets de recrutement externes auxquels les entreprises recourent doivent s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines. Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à l'emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Article 3.3 — Actions auprès des universités et des écoles

Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités...) et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser l'attractivité de nos métiers dans le cadre de leur relation école et université.

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes seront encouragées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Indicateur de suivi : nombre de forums auxquels l'entreprise participe.

Article 3.4 — Action de formation et de sensibilisation des salariés participant au processus d'embauche

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 3.5 — Processus de recrutement

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les femmes et pour les hommes en retenant des critères de sélection identiques.

Les entreprises doivent proscrire toutes les questions susceptibles de se révéler discriminantes (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences exclusivement.

Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes – et une fois par an, à la demande du comité d'entreprise –, les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le vivier de recrutements ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi : comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches par catégorie, réalisées sur une période de 1 an.

Article 4 — Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les

femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport « Égalité femmes-hommes ».

Article 5 — Révisions de salaire

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et des dispositions de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

Article 5.1 — Classifications professionnelles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible de nos métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont moins bien valorisées, conduisant à une rémunération plus faible.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De plus, lors de cette négociation, l'accent sera mis sur une meilleure garantie de la prise en compte des compétences des salariés.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant renégocié leurs grilles de

classification.

Article 6 — Evolution professionnelle. - Plafond et mur de verre

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre.

Parallèlement à cette notion se développe la notion de mur de verre, qui signifie que les femmes, qui parviennent à des postes à responsabilité le deviennent dans des secteurs moins stratégiques.

Les partenaires sociaux corrént la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Les partenaires sociaux conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilités.

Les possibilités de mobilité externe, dont l'importance est l'une des caractéristiques de la branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs personnels gérés majoritairement par les femmes, sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant évoqué la question du plafond de verre dans leur accord égalité professionnelle.

Afin de favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront, lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle, de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Indicateur de suivi : nombre de suivis individualisés mis en place pour les salariés à potentiel.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

Indicateur de suivi : répartition des promotions en pourcentages femmes-hommes accordées par catégorie, en les identifiant. Une attention particulière est apportée aux salariés à temps partiel.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le (la) salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au (à la) salarié(e) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Article 7 — Formation professionnelle

La formation professionnelle est un des leviers permettant au (à la) salarié(e) de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet aspect ne doit pas être négligé.

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les partenaires sociaux veilleront, lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNE, à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 23 octobre 2008 sont également à prendre en compte.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

Article 7.1 — Période de professionnalisation

En lien avec les orientations de la branche définies dans la note de politique de formation, les entreprises favoriseront le développement des actions de formation qualifiantes et/ ou diplômantes à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés, dans le cadre de l'article L. 1142-4 du code du travail.

Article 7.1.1 — Contrat en alternance

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats en alternance accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, le FAFIEC rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE.

Indicateur de suivi (source FAFIEC) : évolution de la proportion femmes-hommes des contrats en alternance.

Article 7.2 — Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article 3.4 du présent accord.

Article 8 — Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation. Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congés payés annuels. Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifique du personnel des ressources humaines sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lors de cet entretien, le (la) salarié (e) a également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle, et il peut en résulter, si nécessaire, une formation ou des formations. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (la) salarié (e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, son employeur doit le motiver dans un délai de 1 mois, tel que le prévoient les dispositions légales et réglementaires au jour de la signature du présent accord. Dans ce cas, le (la) salarié (e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Article 8.1 — Grossesse de la salariée

A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;

A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

Article 8.2 — Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Article 8.3 — Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Article 9 — Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes ou hommes.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aide offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou à l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie personnelle.

Article 9.1 — Renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier annuellement et/ou lors de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades et/ou de prise en charge des ascendants directs à charge.

Article 9.2 — Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas suffisamment utilisé dans la branche. Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant contre le licenciement pendant 4 semaines suivant le retour du salarié, sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 9.3 — Aménagement des horaires collectifs de travail

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Article 9.4 — Temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la

situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel, afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel. Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Article 10 — Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel, telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et suivants, L. 2122-1 et L. 2324-6 et suivants du code du travail, appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 4523-6 et L. 4613-1 et suivants du code du travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 11 — Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui

sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants peuvent servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes-hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

- données chiffrées par sexe ;
- la répartition des femmes-hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes-hommes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

- la comparaison du salaire médian toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie, en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes-hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes-hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes-hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11.1 — Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/ métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par types d'actions : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intègre si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité femmes-hommes selon la typologie de l'entreprise.

Article 11.2 — Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11.1 du présent accord, lorsque les effectifs de l'entreprise ne permettent pas d'avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir – par voie d'accord d'entreprise – des « catégories professionnelles » par regroupement de positions de la convention collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s'opèrent par continuité des positions de la convention collective.

A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Article 12 — Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche, et de l'ADESATT la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'OPIIEC, des critères de mesure de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme, par exemple, lors des parcours découverte professionnelle) puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif, permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractives les filières informatique et scientifique pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et les jeunes femmes.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label Egalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-12 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information, dans leurs outils de communication et dans les accords de branche futurs signés.

A cet égard, l'ADESATT sera chargée de réaliser un guide pratique « Egalité femmes-hommes » complétant le présent accord.

Article 12.1 — Etudes comparées sur la branche

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des femmes et des hommes.

Article 12.2 — Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, et à faire réaliser par l'OPIIEC une étude tous les 3 ans dont l'objet est d'étudier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux décident de se revoir 6 mois après le rendu de l'étude pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 13 — Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein des entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension les dispositions suivantes.

Article 13.1 — Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, à ancienneté et compétence équivalentes, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Article 13.2 — Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accompagne l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective. Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13.2 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Les entreprises autorisent l'absence rémunérée pour suivi de trois examens médicaux du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par le Pacs à la femme enceinte, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 14 — Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques), afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité femmes-hommes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus. Un bilan de ces contrats sera fait annuellement, au cours du second semestre de l'année civile, à la CPCCN.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Article 15 — Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016, et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 14 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Pacte social pour la compétitivité et un calendrier social responsable

Date du texte : 2014-12-17 Version KALI retenue : 2015-01-29 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

A cette étape de la concertation initiée le 11 juin 2014 dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales de salariés signataires prennent acte de l'engagement des employeurs pour créer 3 % d'emplois nets d'ici à 2018 dans la branche.

Les prérequis ayant été explicités, pour ce faire, et collectant 76 millions d'euros de taxe d'apprentissage en 2014, les entreprises de la branche s'engagent à mobiliser tous les moyens pour poursuivre le développement du recrutement de jeunes en alternance avec un objectif de 15 % de plus qu'en 2014.

La branche poursuivra également ses initiatives en faveur de la promotion de l'apprentissage de bac à bac + 5 dans ses secteurs d'activité du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, de l'événement.

C'est pourquoi, dans le cadre du pacte social pour la compétitivité, toutes les parties s'engagent, dans un premier temps, à ouvrir des négociations et à aboutir dans le premier semestre de 2015 autour des thèmes suivants :

- transformer l'OPCA de la branche pour qu'il devienne collecteur de la taxe d'apprentissage ;
- ouvrir l'accès aux aides de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un avenant à l'avenant du 23 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi (art. 3) ;
- autoriser la saisine de la CPNE-PSE afin qu'elle participe au soutien de l'entreprise, dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés dans un établissement dont les effectifs seraient inférieurs à 100 ;
- l'avenant permettant l'élargissement aux établissements inférieurs sera soumis à la signature de la CPCCN du 20 janvier 2015 ;
- négocier et déployer un accord de branche en faveur de la diversité dans les entreprises (cf. ANI du 12 octobre 2006).

La formation des demandeurs d'emploi, avec un budget dédié de l'OPCA FAFIEC de 16 % supplémentaires (accord de branche sur l'activité réduite, POEC et POEI, CSP...), constitue par ailleurs un objectif commun avec les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi avec un point d'attention sur les personnes sorties du système scolaire ou universitaire sans diplôme et le maintien dans l'emploi, en particulier des seniors.

Création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Date du texte : 2015-06-25 Version KALI retenue : 2016-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Pour être compétitives, les entreprises doivent faire évoluer en permanence leurs services avec, en corollaire, l'évolution des emplois et des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'ils peuvent contribuer à aider les entreprises dans la gestion des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un contexte où les politiques d'emploi et de formation, tout comme l'attribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sont de plus en plus souvent décidées et mises en œuvre en région, les partenaires sociaux de la branche ont décidé en 2012 de créer, à titre expérimental, deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) en Nord - Pas-de-Calais et en Rhône-Alpes.

Sur la base des résultats positifs présentés par les deux commissions paritaires régionales à l'issue de l'expérimentation, les partenaires sociaux décident de développer le dispositif dans chacune des régions administratives issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République.

Article 1er — Définition et champ de compétences

Les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) dans chacune des régions administratives issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République de 2015, en cohérence avec les implantations et missions régionales du FAFIEC.

Chaque CPREFP agit dans le strict cadre de son champ régional de compétences.

Représentantes régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les CPREFP mettent à ce titre en œuvre au plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de ses missions, la CPREFP assure les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple, les COPAREF, les CREFOP, les conseils régionaux...).

Article 2 — Composition

La CPREFP est constituée de :

- 1 titulaire et de 1 suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants des fédérations patronales égal au nombre des organisations syndicales de salariés.

Les désignations de ces représentants sont effectuées par les fédérations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

Article 3 — Fonctionnement

La CPREFP est présidée par le représentant du collège salariés ou par la fédération patronale présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence.

La CPREFP se réunit dans le cadre de trois réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cadrage la première année.

L'ordre du jour des réunions est arrêté paritairement.

Les décisions sont adoptées à la majorité issue de chaque collège.

Mandatés par leurs organisations, les participants à la CPREFP relèvent des dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion. Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par chaque organisation dans le cadre du financement du paritarisme.

Le FAFIEC assure, dans les limites fixées par son conseil d'administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, notamment la coordination, en fonction des partenariats, des comités de pilotage ou des groupes de travail paritaires ad hoc.
(1)

Un compte rendu reprenant notamment les avis et décisions de la commission est rédigé par le secrétariat sous forme de projet et adressé à l'ensemble des participants à la réunion.

Les comptes rendus sont soumis aux membres de la CPREFP sous une semaine pour validation.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, sous 10 jours.

Chaque compte rendu est transmis à la présidence de la CPNEFP dans le mois qui suit la réunion de la CPREFP.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, l'ADESATT, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

(1) Le 7e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des missions d'un OPCA telles qu'elles

résultent de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 4 — Missions

La CPREFP a pour missions de :

- mettre en œuvre en régions les orientations de la CPNEFP ;
 - piloter l'ensemble des dispositifs régionaux validés par la CPNEFP et tout autre dispositif validé par la CPNEFP, et notamment la liste régionale de certifications éligibles au compte personnel de formation qui est proposée au COPAREF ;
 - proposer ou susciter à la CPNEFP des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études menées ;
 - examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la région, afin de permettre l'information de la CPNEFP ;
 - étudier, en lien avec la GPEC, l'évolution de cette situation et l'analyser, afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en proposant notamment d'éventuelles actions d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels, qui seront soumises à la validation de la CPNEFP ;
 - contribuer à la réflexion de la CPNEFP en informant celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région, la CPNEFP pouvant faire à la CPREFP des recommandations et formuler des avis conformes ;
 - rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels dans leur région et les présenter à la CPNEFP pour décision ;
 - suivre la mise en œuvre des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, dans le cadre de partenariats ;
 - rendre compte à la CPNEFP des rencontres notamment avec les pouvoirs publics, des engagements envisagés et des projets mis en œuvre ;
 - et « plus généralement » d'intervenir dans le cadre d'autres missions confiées par la CPNEFP.
- Pour atteindre leurs objectifs, les CPREFP ont besoin de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nombre de salariés, répartition par niveaux de formation et par secteurs d'activité) et d'une vision prospective portant sur le territoire couvert. Pour cela, elles s'appuient sur les travaux de portée nationale et régionale, et plus particulièrement sur ceux de la branche.

La CPNEFP transmet systématiquement aux présidents et vice-présidents de la CPREFP ses relevés de décisions ainsi que les études et travaux validés par elle.

Article 5 — Bilan des CPREFP

Un bilan annuel des missions conduites est établi par la CPREFP et présenté au cours d'une journée, voyages compris, d'échanges entre les présidents et vice-présidents des CPREFP et la CPNEFP.

Article 6 — Caducité de certaines dispositions conventionnelles

Le présent accord annule et remplace l'accord du 10 octobre 2012 portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation.

Article 7 — Entrée en vigueur

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Complémentaire santé

Date du texte : 2015-10-07 Version KALI retenue : 2016-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi transpose, en les aménageant, les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

L'article 1er de cette loi consacre la généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés du secteur privé, quelles que soient l'activité et la taille de l'entreprise, d'ici au 1er janvier 2016.

Soucieuses d'améliorer le statut social des salariés qui ne disposent pas encore d'une couverture santé, tout en préservant les régimes de couverture préexistant dans les entreprises de la branche, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 instaurent, par le présent accord, une couverture minimum de branche, plus favorable que la couverture réglementaire, qui devra être assurée pour chaque salarié relevant de la convention collective, quels que soient le prestataire ou le régime qui le couvre.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent paritairement les prestataires qui proposeront un contrat de branche reprenant la couverture minimum de branche définie dans le présent accord, dans le respect de la procédure de mise en concurrence préalable imposée par la loi (art. L. 912-1, II, du code de la sécurité sociale) et selon les modalités prévues par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'adhésion des entreprises à l'un des organismes recommandés par la branche permet, d'une part, de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la branche et, d'autre part, de bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités de la branche ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseau de soins, actions de prévention santé ...).

Les partenaires sociaux de la branche invitent donc les entreprises à adhérer à l'un des organismes assureurs recommandés en rappelant, toutefois, que les entreprises de la branche sont libres d'adhérer à l'organisme de leur choix.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif.

Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Article 1.1

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Article 1.1.1 — Adhésion du salarié

Sont bénéficiaires de la couverture minimale de branche en matière de remboursements complémentaires des frais de santé, tous les salariés d'une entreprise relevant dudit champ d'application.

Cette couverture s'étend :

- dans le cadre de la structure " salarié + enfants obligatoires/ conjoint facultatif ", aux enfants à charge du salarié ;
- le cas échéant, dans le cadre de la structure " isolé/ famille obligatoire ", aux enfants à charge et/ ou au conjoint du salarié.

Article 1.1.2 — Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Sauf si un acte juridique de l'entreprise prévoit des dispositions différentes, les salariés ont la faculté de refuser leur adhésion au régime de branche dans les conditions prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être

dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

- a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b) Des salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- c) Des salariés à temps partiel et apprentis n'ayant pas de couverture individuelle ou collective dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- d) Des salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (complémentaire santé solidaire). La dispense d'adhésion est valable uniquement jusqu'à la date à laquelle ces salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance santé complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre, dont notamment : le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle, les contrats d'assurance de groupe « Madelin », à condition de le justifier chaque année.

Cependant, les apprentis qui ne seraient pas pris en charge en qualité d'ayants droit dans un autre régime ne peuvent pas faire l'objet de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Article 1.1.3 — Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, de paternité, de maladie ou d'accident du travail, d'accident de trajet ou toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'entreprise, soit à indemnités journalières de sécurité sociale et/ou complémentaires, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non, ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat ;
- l'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation qu'avant la suspension du contrat de travail, pendant la durée de ladite suspension.

b) Autres cas de suspension

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou indemnisation de la part de l'employeur (y compris versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de cotiser et le versement des prestations sont également suspendus.

Les salariés pourront, sur simple demande écrite auprès de l'employeur, toutefois, continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 1.1.4 — Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

La cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et le maintien de la couverture minimum de branche mise en place par le présent accord de branche dans le cadre de la portabilité sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en particulier par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

L'affiliation du salarié et le droit aux garanties cessent de produire ses effets :

- a) En cas de décès du salarié, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- b) A l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées ci-après.

En cas de rupture de son contrat de travail, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la garantie de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sans contrepartie de cotisation dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le maintien de garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail, pendant une durée correspondant à celle du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien de garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi ou d'un arrêt de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, l'entreprise signale le maintien des garanties dans le

certificat de travail remis au salarié et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties. A l'issue de cette période, l'ancien salarié peut demander à l'organisme, dans un délai de 6 mois, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. L'organisme met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien salarié titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant de la couverture collective au jour de la rupture de son contrat de travail, peut demander à l'organisme, dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. La cotisation totale est alors entièrement à sa charge.

L'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant de la couverture collective au jour de la rupture définitive de son contrat de travail, peut demander à l'organisme, dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. L'organisme met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Article 1.1.5 — Répartition de la cotisation entre employeur et salarié

Les cotisations au titre de la couverture minimum de branche obligatoire sont réparties entre l'entreprise et le salarié selon des taux d'au moins 50 % à la charge de l'employeur et au plus 50 % la charge du salarié.

La quote-part salariale de la cotisation de la couverture collective obligatoire est retenue mensuellement par précompte sur la rémunération brute du salarié et figure sur le bulletin de paie.

Article 1.1.6 — Cotisation et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps très partiel

Il est renvoyé aux dispositions du futur décret.

Article 1.1.7 — Adhésion optionnelle du salarié

1.1.7.1 Extension du périmètre de couverture

Au-delà du périmètre de couverture obligatoire défini à l'article 1.1.1 du présent accord, les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés pour permettre l'extension du bénéfice du régime au conjoint du salarié dans le cadre de la structure " salarié + enfant(s) obligatoires/conjoint facultatif ".

En tout état de cause, lorsque l'employeur opte pour la structure de cotisation " isolé/famille obligatoire ", la couverture prévue par le présent accord bénéficie, hors cas de dispense, à l'ensemble des ayants droit du salarié, entendus comme son ou sa conjoint(e) ainsi que son ou ses enfant(s) à charge.

Les enfants à charge du salarié s'entendent comme les enfants à la charge de l'assuré ou ceux de son conjoint lorsqu'ils sont :

- d'une part, âgés de moins de 18 ans ;
- d'autre part, bénéficiaires d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré, de celle de son conjoint, ou d'une affiliation personnelle.

Cette limite d'âge est portée jusqu'à la veille du 26e anniversaire ;

- pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui :
 - d'une part, ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée ;
 - d'autre part, sont fiscalement à la charge de l'assuré ;
- pour les enfants qui suivent une formation en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage).

Elle est supprimée en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le conjoint du salarié s'entend comme :

- l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

1.1.7.2 Amélioration du niveau des garanties

Au-delà du niveau de garanties minimum ayant été choisi par l'employeur, et sauf à ce que ce dernier ait opté pour le niveau de couverture le plus avantageux, l'employeur doit proposer des options permettant une prise en charge renforcée des frais de santé de ses salariés. Ces options facultatives sont financées par les salariés.

Article 1.2 — Choix des organismes assureurs

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation, répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

A l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, plusieurs organismes assureurs seront recommandés par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises. Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture frais de santé optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Par souci d'assurer au mieux l'équilibre financier du régime et de diviser les risques, les partenaires sociaux devront définir dans l'appel d'offres des dispositions permettant de répondre à cet objectif et prévoiront la désignation parmi les organismes assureurs recommandés d'une société apéritrice, en charge de la gestion du contrat commun (convention d'assurance), de la consolidation et de la sinistralité.

Article 1.3 — Action sociale de branche

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Article 1.3.1 — Bénéficiaires de l'action sociale

L'action sociale est mise en œuvre au profit des bénéficiaires du régime complémentaire santé de branche.

Article 1.3.2 — Garanties de l'action sociale

L'action sociale mise en place par le présent accord peut concerner des actions collectives de prévention ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après énumérées :

- la promotion des pratiques sportives ;
- l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle ;
- la résolution des problématiques d'inclusion appliquées à la santé.

Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord proposent les modalités pratiques de mise en œuvre de ces actions.

Les aides sociales individuelles susceptibles de bénéficier aux salariés sous condition de ressources comprennent nécessairement :

- l'aide à la couverture des salariés et de leurs ayants droit les plus en fragilité ;
- l'aide au financement des activités sportives ;
- l'aide au financement des médecines douces.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5.

Article 1.3.3 — Comité paritaire de surveillance

La politique d'action sociale de branche est confiée au comité paritaire de surveillance, composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants au titre des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs non signataires du présent accord y siègent avec voix consultatives.

Chaque membre titulaire du CPS présent dispose d'une voix.

Les décisions sont prises à la majorité des voix délibératives et sont nécessairement paritaires. De plus, elles nécessitent au minimum la majorité des deux-tiers au sein de chaque collège.

Les votes ont lieu à main levée.

Le comité détermine les orientations des actions de prévention, les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle les opérations administratives et financières liées à l'action sociale, sauf pour les fonds d'action sociale mis en place en interne par les entreprises ou groupes d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, pour 2 ans un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs formés d'organisations signataires de l'accord.

Le comité paritaire de surveillance se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président.

Article 1.3.4 — Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés

Dans le cadre du régime et sur la base des orientations politiques retenues par le comité paritaire de surveillance, l'apériteur (ou société apéritrice) choisi parmi les assureurs recommandés pilote la gestion administrative et financière du fonds dédié à l'action sociale et assure le reporting administratif et financier auprès du comité paritaire de surveillance.

Article 1.3.5 — Financement de l'action sociale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 2 % du montant de la

prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié sont affectés au financement des prestations servies dans le cadre de l'action sociale pour les organismes assureurs non recommandés, ou par le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés.

Le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par ceux-ci.

Les actions visées à l'article 1.3.2 ainsi que la communication y afférente sont financées par le fonds susmentionné.

Article 1.4 — Suivi de la couverture collective de branche

Les organismes choisis fourniront semestriellement au comité paritaire de surveillance de la complémentaire santé de la branche un rapport établi conformément aux modalités définies dans les conventions de gestion conclues avec les organismes recommandés.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le ou les organismes ou institutions adressent annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

Article 1.5 — Obligation d'information

Les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, les organismes assureurs devront prendre l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque entreprise adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité), et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des dispositions légales et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

Garanties

Article 2

La couverture minimum de branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais de santé considérés par les partenaires sociaux de la branche comme devant obligatoirement être couverts pour l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et, le cas échéant, pour leurs enfants à charge et/ou leur conjoint.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord. Sont couverts les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité.

Soucieux d'intervenir en amont afin de prévenir les risques en matière de santé, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en avant plusieurs actions de prévention au travers des garanties proposées. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat " responsable " en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Versement santé

Article 3

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé Versement santé

Article 3.1 — Objet du "versement santé"

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit « versement santé ») afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs. Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Article 3.2 — Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du « versement santé », sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 3, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les

salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du « versement santé » et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

Article 3.3 — Conditions d'octroi

Pour percevoir le « versement santé », le salarié doit avoir souscrit un contrat « responsable » au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le " versement santé " ne peut en outre être cumulé avec le bénéfice d'une couverture :

-bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;

-collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le « versement santé » par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Article 3.4 — Modalités de calcul

Le montant du " versement santé " est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale ⁽¹⁾ .

En tout état de cause, le " versement santé " perçu par le salarié au sein de la même entreprise sur 1 mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

(1) Sur les modalités de calcul du versement santé, voir le Bulletin officiel de la sécurité sociale, point 850.

Mise en œuvre

Article 4

(ancien article 3)

Article 4.1 — Durée

Le présent accord est conclu pour une période à durée indéterminée.

(ancien article 3.1)

Article 4.1.1 — Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

(ancien article 3.1.1)

Article 4.1.2 — Suivi

Les partenaires sociaux conviennent que la commission de suivi complémentaire santé se réunira au moins deux fois par an pour établir un bilan de l'année écoulée et proposer des pistes d'amélioration ou de modification.

(ancien article 3.1.2)

Article 4.2 — Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche

Les entreprises disposant déjà d'une couverture de remboursements complémentaires pour leurs salariés et pour les enfants à charge de leurs salariés sont considérées comme satisfaisant à la couverture minimum de branche, à condition que la répartition des cotisations appelées au titre de la couverture minimum de branche telle que définie par le présent accord à l'article 2 corresponde à celle précisée à l'article 1.1.5 et que le niveau des garanties soit équivalent, selon la situation réelle du salarié, à celui de la couverture minimum de branche du salarié avec ou sans enfants à charge. Ces entreprises disposent d'un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord pour se mettre en conformité.

Les entreprises dépourvues de couverture de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation à la date de signature de l'accord sont tenues d'appliquer les garanties de la couverture minimum de branche, auprès de l'un des organismes choisis par les partenaires sociaux ou auprès de tout autre organisme assureur de leur choix, au plus tard à compter du 1er janvier 2016.

Les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par la couverture minimum de branche, et ce auprès de tout organisme de leur choix.

Le présent accord de branche s'impose aux accords d'entreprises, quelle que soit la date de leur conclusion, sauf si l'accord d'entreprise contient des garanties au moins équivalentes.

Article 4.3 — Modification du cadre législatif ou réglementaire

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

(ancien article 3.3)

Mise en œuvre

Annexes

Annexe I - Tableaux des garanties

Article

Annexe I

Tableaux des garanties

Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient (" Actes remboursés par la sécurité sociale "). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé (" Actes non remboursés par la sécurité sociale ").

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur " non conventionné " sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur " conventionné ".

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 51 à 57.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0006.pdf
BOCC

A compter du 1er janvier 2026, au sein du tableau « Hospitalisation en établissement conventionné » (**lien ci-dessus, page 51**), les lignes « Chambre particulière » et « Lit d'accompagnant » sont rédigées comme suit :

Chambre particulière - Par journée [2] ou par nuitée	45 €	60 €	80 €	100 €
Lit d'accompagnant - Par nuitée	45 €	60 €	80 €	100 €

A compter du 1er janvier 2026, au sein du tableau « Soins courants », il est ajouté une ligne « Psychologie dans le cadre du dispositif Mon soutien psy » (**lien ci-dessus, page 53**) en dessous de la ligne « Médecines douces : acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychomotricien, tabacologue (sur présentation d'une facture originale) ».

Cette ligne additionnelle est ainsi rédigée :

Psychologie dans le cadre du dispositif « Mon soutien psy » (2)	100 % BRSS [1]
[1] Dans les limites prévues par l'arrêté du 2 mars 2022 fixant la convention type entre l'assurance maladie et les professionnels s'engageant dans le cadre du dispositif de prise en charge de séances dans l'accompagnement par un psychologue.	

A compter du 1er janvier 2026, au sein du tableau « Soins courants », la ligne « Équilibre alimentaire et produits diététiques (sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée) » (**lien ci-dessus, page 53**) est supprimée.

A compter du 1er janvier 2026, au sein du tableau « Dentaire », la note de bas de page n° 10, qui figure sur le tableau « Dentaire » (**lien ci-dessus, page 52**), ligne « Prothèses », est remplacée par le paragraphe suivant :

« Application d'un plafond de prothèses dentaires hors équipement “ 100 % santé ” : pose de prothèses de nature temporaire ou permanente sur 2 dents, par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce plafond de 2 dents, la prise en charge est limitée à 125 % de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (art. D. 911-1,2° du code de la sécurité sociale).

A compter du 1er janvier 2026, le tableau « Optique » est remplacé comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 21.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250015_0000_0005.pdf
BOCC

A compter du 1er janvier 2026, au sein du tableau « optique : verres de “classe B” et montures », (**lien ci-dessus, page 21**), la ligne « sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 6 » (par verre unifocal, sphérique-cylindrique) est remplacée par les stipulations suivantes :

Sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 6	85 €	75 €	90 €	75 €	100 €	75 €	125 €	90 €

(2) La ligne « Psychologie dans le cadre du dispositif Mon soutien psy » est étendue sous réserve du respect de l'arrêté du 24 juin 2024 et de l'article R. 162-65 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2025-424 du 13 mai 2025 publié au Journal officiel de la République française du 15 mai 2025, qui a augmenté de huit à douze le nombre de séances pouvant être prises en charge annuellement.

(Arrêté du 4 juillet 2025 - art. 1)

Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1er — Choix des organismes assureurs recommandés

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio mutuelle ;
- Harmonie mutuelle ;
- Malakoff Humanis prévoyance.

Article 2 — Société apéritrice

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils choisit Malakoff Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de 3 ans. Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des deux autres organismes recommandés cités à l'article 1er.

Annexe III - Montants des cotisations

Article 1er — Structure “Salarié + enfant(s)/Conjoint facultatif”

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 34.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250049_0000_0007.pdf/BOCC

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 80,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 56,50 €, soit 137 €.

Article 2 — Structure “Isolé/Famille obligatoire”

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 35**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250049_0000_0007.pdf/BOCC

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 56,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 39,00 €, soit 95,50 €.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Date du texte : 2017-12-14 Version KALI retenue : 2018-01-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

La loi du 8 août 2016 instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

Article 1er

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'article 85 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils intitulé « interprétation de la convention », l'accord du 20 juillet 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise de moins de 200 salariés et l'accord du 15 septembre 2005 portant création de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les missions suivantes :

Missions générales

- 1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps, etc.). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Missions d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 1 mois après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr. Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 8 jours.

La commission peut également 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. 2232-9 du code du travail.

Dans les deux cas, la CPPNI peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations par collègue. Il sera diffusé sous forme de circulaire comme traduisant l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé la question ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut envisager la révision de la convention collective.

2. Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement de 2 collèges :

- un collège « salariés » comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Ce nombre est ramené à deux lorsque la commission se réunit sous forme de groupe de travail et à un lorsque la commission se réunit dans sa mission d'interprétation.
- un collège « employeurs » comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

La commission est présidée par un représentant du collège patronal.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour siéger et prendre position.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions de la CPPNI décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose de la faculté d'inviter une personne supplémentaire au sein de sa délégation.

Le collège patronal a la possibilité d'inviter autant de personnes supplémentaires que

d'organisation syndicale représentative. Les organisations professionnelles d'employeurs composant le collège employeurs s'accordent sur la répartition du nombre de personnes supplémentaires pouvant être invitées au sein de chaque délégation employeurs.

Les organisations représentées au sein de la CPPNI indiquent au secrétariat de cette instance le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat informe ensuite l'ensemble des organisations représentées au sein de la CPPNI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les personnes invitées à participer aux réunions de la CPPNI ne sont pas habilitées à prendre position politiquement durant les réunions de la CPPNI, mais elles peuvent prendre la parole sur demande des représentants mandatés de leur délégation :

- pour informer les membres de la CPPNI sur les travaux techniques des groupes de travail instaurés par la CPPNI ou par d'autres instances de branche ;
- afin d'apporter un éclairage technique aux discussions.

Lorsqu'elles sont salariées, les personnes invitées bénéficient, pour participer aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CPPNI ayant la qualité de salarié.

3. Fonctionnement du secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la commission comporte deux missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions de négociation et d'interprétation ;
- veiller à la collecte des accords d'entreprise et faciliter la rédaction du rapport annuel d'activité.

Ces missions sont assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations sont transmises aux membres de la CPPNI 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

4. Périodicité des réunions

La CPPNI se réunit au moins 8 fois par an. Celle-ci définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

5. Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Pour l'établissement de son rapport annuel d'activité, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans la branche à l'adresse électronique suivante : [secretariatcppni @ CCN-BETIC. fr](mailto:secretariatcppni@CCN-BETIC.fr)

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux conventions et accords adressés à la CPPNI sous format électronique.

Le rapport comprend un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Il est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

À travers ce rapport la CPPNI formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire.

Article 2 — Durée de l'accord, entrée en vigueur, clause de rendez-vous

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

Article 3 — Dépôt. - Publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formation professionnelle, développement des compétences et employabilité

Date du texte : 2019-10-31 Version KALI retenue : 2020-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche et de la rapidité de leur transformation, les entreprises de la branche sont confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de transformations permanentes, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels des dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence rapide notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- accompagner et stimuler les entreprises qui aujourd'hui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ainsi, la branche peut mettre en place des dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes.

Aussi, pour inscrire durablement cette volonté partagée de développer la formation au sein des TPE/PME de la branche dans le cadre du présent accord, les parties signataires soutiennent cette priorité qui concerne 40 % des salariés de la branche et 96 % des entreprises. Pour cela,

conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, elles ont prévu, lorsque cela est apparu opportun, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fait référence, dans un article du présent accord, à une mesure spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, il y a lieu néanmoins de considérer que ces entreprises sont prioritaires.

En tout état de cause, la branche mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Article

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) et d'origine conventionnelle ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail).

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'instances paritaires qui en rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1er — La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Dans le cadre du développement de la GPEC au sein de la branche, les parties signataires ont créé par accord du 30 octobre 2008 une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Outre les missions qui lui ont été confiées par les parties signataires dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2008, la CPNEFP exerce notamment les prérogatives suivantes :

- élaborer annuellement la note politique de formation ;
- déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiant, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents ;
- à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle afférents ;
- demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;
- identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience ;
- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la branche découlant de ces missions sont annuellement définies par la CPNEFP dans une note politique de formation. Cette note est communiquée à l'opérateur de compétences ATLAS pour mise en œuvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 juin 2015 mettent à ce titre en œuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, des prescripteurs du CPF de transition.

Article 2 — L'opérateur de compétences ATLAS

Les parties signataires de la branche ont participé à la création de l'opérateur de compétences ATLAS dont ils ont signé l'accord constitutif le 20 décembre 2018. Créé notamment à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences ATLAS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'évènement, de la finance et de l'expertise, soit 15 branches professionnelles.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
 - établir une GPEC de branche ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
 - élaborer les certifications professionnelles de branche ;
- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche ;

- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'ATLAS ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNEFP relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNEFP ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles qui en font partie ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé « OPIIEC », qui constitue l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Chaque année, sur demande des représentants de la branche qui recettent également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont ainsi identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

La branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d'informations fiables et

actualisées sur les évolutions des emplois et des formations de ses secteurs d'activité, au niveau national ou régional.

Cet observatoire paritaire veille également, dans ses travaux et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail).

L'observatoire a également en charge de détecter les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place, efficacement et rapidement, les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les parties signataires demanderont à l'opérateur de compétences ATLAS et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la collecte des contributions conventionnelles visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OPIIEC – dans le respect du RGPD – les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

Titre III L'accès à l'emploi

Article

La branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers.

En contribuant à attirer les meilleurs profils, les partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La branche souhaite poursuivre et amplifier les possibilités de recruter et de former à ses métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :

- en investissant dans le développement de filières de formation initiale (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) pour répondre aux besoins sur de nombreux métiers émergents (liés aux nouvelles spécialités, nouvelles technologies...) ;
- en développant la connaissance et la visibilité des métiers et des secteurs pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
- en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires.

Article 3 — L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

La branche souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste en matière de promotion des métiers :

- au niveau national et régional ;
- auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- en s'appuyant sur les prescripteurs tels que les régions et les acteurs locaux de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;
- en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'orientation et de l'emploi ;
- les partenariats sont développés de façon paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à conclure – conjointement avec eux – une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la branche a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, www.concepteursdavenir.fr qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre deux mondes : économique et éducation. Cette plate-forme digitale renforce les actions menées par la branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la branche.

Article 4 — L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontariste en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces partenariats sont développés de manière paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Article 5 — La formation en alternance

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la branche souhaite prendre appui sur les leviers de l'alternance – quels que soient les publics visés et contrats utilisés – afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en alternance associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;

et :

- pour les contrats de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée. L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ;
- pour les contrats d'apprentissage, une formation pratique de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Ces deux types de contrats peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, le contrat de professionnalisation s'inscrit lui dans le cadre de la formation continue. Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques. Dans les deux cas, embaucher en alternance permet d'acquérir une formation pratique et une certification reconnue.

Article 6 — Le contrat d'apprentissage

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Les parties signataires constatent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la branche elles s'engagent à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualifications visés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 7 — Le contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation continue, le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au RNCP et les certificats de qualification professionnelle de branche. Toutefois et à titre expérimental, avec l'accord du salarié, il peut tendre à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cette adaptation permet aux entreprises de répondre à des besoins d'emplois et de formation sur des métiers émergents ou en profonde transformation.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

7.1 Objet et durée du contrat de professionnalisation

D'avantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster - si besoin - les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction. Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

7.2 Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Aux termes du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du salaire minimum conventionnel (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus

V - IV	Niveau 3 - Niveau 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %

[1] Classification ingénieurs et cadres.

[2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Aux termes du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

7.3 Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Objet et durée du contrat de professionnalisation », les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 du code du travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de professionnalisation jusqu'à 36 mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue

d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 18 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant du présent accord :

	Bénéficiaires	Qualification visée/ sanction de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) [1]
Niveau du bénéficiaire	Tous niveaux d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (art. L. 6314-1 du code du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
	Tous niveaux d'entrée	Qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)

[1] La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).

Article 8 — La professionnalisation des salariés en alternance. - Dispositif Pro A. - Reconversion ou promotion par l'alternance

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront, par accord de branche distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cet accord sera négocié au cours du premier semestre 2020.

Article 9 — L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les jeunes en formation et plus valorisantes pour ceux qui les exercent, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences ATLAS et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, ils encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés selon critères annuellement définis par ATLAS.

L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre du tutorat.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur à une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Titre IV Développer les compétences des salariés

Article

La notion de compétences est au cœur de la réforme. Dans le cadre de ses prérogatives en termes de certifications professionnelles, la branche est un acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable pour les entreprises et salariés de la branche. Pour apporter un niveau de service et de conseil élevé aux clients, les professionnels de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme la formation en situation de travail ou encore la formation à distance ;
- développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont nécessaires ;
- impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
- développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs et des savoir-faire, les savoir-être restant quant à eux à développer par des parcours de formation à modalités pédagogiques dites plus classiques.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser la mise en place de parcours innovants en alternant notamment des séquences collectives en présentiel favorisant le travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences en distanciel permettant un apprentissage individuel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC...), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage...), des séquences en situation de travail.

En effet, cela participe au développement de l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes pour le plus grand nombre, dans le nouveau cadre réglementaire.

Ce type de parcours qui combine diverses modalités de formation peut aussi permettre de lever certaines barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs professionnels et les moyens pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le parcours soit réalisable.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonnée : le conseil en évolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences ATLAS, sont autant d'éléments de nature à aider le salarié et qui reste encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.

Article 10 — Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- développer les compétences.

La compétence peut être définie comme « la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;
- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
- soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les parties signataires sont attentives aux voies et moyens déployés par ATLAS pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui participent, notamment pour les TPE et PME, de l'efficacité des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en œuvre d'une des missions de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

Article 11 — Le déploiement des actions collectives nationales

Les actions collectives nationales (ACN) sont des formations, non nécessairement certifiantes, dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi et élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- innovation pédagogique ;
- montée en compétences sur des métiers en tension ;
- montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;
- accéder à une certification de branche – Formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces actions collectives nationales peuvent notamment être suivies dans la perspective d'un projet d'acquisition d'une certification professionnelle. Elles peuvent également permettre d'acquérir des compétences manquantes pour l'obtention d'une certification.

Titre V La certification professionnelle

Article

La capacité de la branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés, l'opportunité d'enrichir leur bagage professionnel et de progresser professionnellement et socialement.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances – métiers ou transverses – nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les

besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l'utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 12 — Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l'offre de formation certifiante est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l'OPIIEC. Afin d'assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les parties signataires conviennent de désigner l'organisme paritaire gestionnaire de la contribution conventionnelle prévue à l'article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Article 13 — Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure

Pour répondre aux enjeux de certification des salariés, la branche souhaite poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

Article 14 — Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VAE.

Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle

Article

La branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi inciter salariés et employeurs à dialoguer et à co-construire ensemble des parcours de développement des compétences dans un esprit « gagnant-gagnant ».

Article 15 — Compte personnel de formation

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés ...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du

CPF.

Des orientations annuelles seront définies par les partenaires sociaux au sein de la note politique de formation annuelle (cf. titre IX) afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

Article 16 — Le CPF de transition professionnelle

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un positionnement préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour mieux déterminer le projet, le salarié peut éventuellement tendre à mobiliser en amont divers dispositifs : bilan de compétences, accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle notamment et également des outils mis à disposition par la branche professionnelle (référentiel métiers, portail GPEC, etc.).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 17 — Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 18 — La validation des acquis de l'expérience

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 19 — Conseil en évolution professionnelle

La branche considère que les conseils en évolution professionnelle réalisent des prestations essentielles d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre efficace du conseil en évolution professionnelle, la branche s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, les spécificités des secteurs d'activités couverts par la branche et de la grande diversité des métiers.

Titre VII Assurer l'égalité d'accès à la formation

Article

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :

- respecter l'égalité professionnelle ;
- intégrer et former les publics en situation de handicap ;
- prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

Article 20 — Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de

l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet entretien peut être adaptée par accord d'entreprise afin qu'elle soit en cohérence avec les réalités de l'entreprise : projet d'entreprise, spécificités des salariés, services qui se mobilisent pour le mettre en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'éventuel entretien d'évaluation non obligatoire, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle dans les conditions définies par la loi. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Afin d'accompagner la mise en œuvre des entretiens professionnels, il sera mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conforme à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par la loi ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Article 21 — Les personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

À cet effet, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et

l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

Article 22 — Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires incitent ATLAS à s'investir dans cette démarche en mettant en valeur notamment des pratiques d'autres secteurs connexes ou comparables en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle.

Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche

Article 23 — L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la loi, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'opérateur de compétences ATLAS assure un service de proximité au bénéfice des TPME pour :

- améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle ;
- accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de la branche.

Les parties signataires s'appuient sur les missions de l'opérateur de compétences ATLAS pour :

- rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la branche et pour les individus qui souhaitent la rejoindre ;
- promouvoir les projets nationaux ou régionaux auprès des entreprises adhérentes ;
- promouvoir l'insertion dans la branche par les dispositifs de l'alternance et d'insertion professionnelle ;
- renforcer la communication auprès des entreprises et des salariés afin que les dispositifs de formation soient connus et utilisés ;
- maîtriser et optimiser les dépenses collectives (aide à l'achat de formations par exemple) ;
- accompagner et conseiller les entreprises pour optimiser leur financement ;
- informer et conseiller les entreprises avec une prise en compte des effectifs des entreprises :
 - information générale sur les dispositifs de formation ;
 - accompagnement diagnostics RH pour aider les TPE-PME à identifier les besoins en compétences et à structurer une politique RH ;
 - plan TPME pour répondre à des projets stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;
- accompagnement pour la mise en œuvre des dispositifs d'insertion professionnelle (exemple :

préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective) avec une communication fiable et actualisée ;

– aide à l'appropriation des dispositifs et des prises en charge ; conseil et soutien en matière d'ingénierie financière.

Article 24 — L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers, de la CPNEFP et, avec l'aide de l'opérateur de compétences, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'opérateur de compétences et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Article 25 — La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette disposition, chaque étude de l'OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Article 26

26.1 La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de formation au service des salariés et des entreprises, la branche a décidé de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution supplémentaire dite « contribution conventionnelle ».

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception, et elles sont destinées à concrétiser l'investissement des entreprises dans la mise en œuvre des actions concourant au développement des compétences au sein de la branche, et ce, soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant 50

salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale annuelle brute.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle de 0,050 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement minimum par entreprise de 25 €.

Article 26.2 Affectations des contributions conventionnelles pour le développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les priorités d'affectation des fonds conventionnels en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences sont définies annuellement par la note politique de formation élaborée paritairement dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

La note fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propres au secteur et les outils adaptés en privilégiant un principe de mutualisation descendante qui doit relever d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche et s'appuyer sur les besoins en formation exprimés par les entreprises de la branche.

Les dispositifs sont conçus pour être le plus facilement mobilisables, en particulier par les entreprises de moins de 50 salariés.

La note s'appuie sur le bilan de l'année N - 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation.

Les compétences pourront être qualifiées de stratégiques, prioritaires ou essentielles au développement des entreprises de la branche au regard de la conjoncture économique, sociale et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux poursuivent leur action de renforcement de l'offre de formations, d'amélioration de leurs contenus et de facilitation de l'accès des salariés de la branche aux certifications professionnelles.

Cette contribution conventionnelle doit permettre, en partie, de relever les défis de notre siècle, tant au niveau énergétique qu'environnemental. La note de politique élaborée chaque année devra impérativement concrétiser cette orientation.

Article 26.3 Recouvrement des contributions conventionnelles au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les partenaires sociaux gèrent et organisent la mutualisation de ces fonds au sein de l'Opco Atlas « Soutenir les compétences », opérateur de compétences auquel ils confient également la mise en œuvre de la collecte de cette contribution.

Il est convenu que la première collecte des contributions conventionnelles susvisées interviendra au cours de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au

plus tôt pour la collecte au titre de masse salariale annuelle brute 2023.

Titre IX La note politique de formation

Article

La note politique de formation permet, une fois les priorités d'affectation des fonds conventionnels définies, à l'Opco Atlas de déterminer chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;
- l'alternance ;
- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;
- *les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; (1)*
- l'offre de services d'Atlas ;
- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;
- les publics spécifiques ;
- les certifications professionnelles.

(1) Au quatrième tiret les termes «les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Titre X Dispositions finales

Article 27 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles 23, 25 et 26 du présent accord.

Article 28 — Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par l'article 26 du présent accord.

En outre, la CPPNI inscrit à son ordre du jour la révision de l'article 26 du présent accord dès qu'il est constaté que les ressources conventionnelles affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas permis le développement (en valeur absolue et relative) du volume de salariés formés au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Ce constat s'appuie sur un bilan réalisé par l'OPCO Atlas au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent d'examiner l'opportunité de réviser le montant du versement minimum par entreprise après une année d'application lors du 1er semestre.

Article 29 — Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. À compter de son extension, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 30 — Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation.

Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Date du texte : 2020-01-30 Version KALI retenue : 2020-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il convient d'indiquer que la branche regroupe 5 secteurs :

- le numérique avec les éditeurs de logiciels, les entreprises de services numériques (ESN) et le conseil en technologies ;
- l'ingénierie avec notamment les entreprises d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en environnement et d'ingénierie de process ;
- les études et le conseil avec les entreprises d'études et de conseil en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, ressources humaines, etc. ;
- l'événement avec les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites ;
- la traduction avec les entreprises de traduction et d'interprétation.

La branche rassemble des métiers délivrant des prestations d'expertise et de conseil à forte valeur ajoutée aux entreprises et aux particuliers grâce à son capital humain à haut niveau de qualification évoluant au sein d'environnements ultra-concurrentiels nécessitant des niveaux de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des secteurs de la branche connaît une forte dynamique de création d'entreprises ; en effet, les entreprises de la branche (72 970 entreprises) représentent 2 % des entreprises françaises et concentrent 5,5 % des actifs couverts par une CCN et les effectifs salariés en France pourraient approcher le million de salariés en 2020 d'après le portrait statistique de branche réalisé en janvier 2018. La branche connaît un fort dynamisme depuis ces dernières années en nombre de créations nettes d'emploi par an.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ainsi qu'aux entreprises dont la branche a été rattachée au présent champ d'application par arrêté publié au Journal officiel.

Article 2 — Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés :

- le devenir des métiers et des emplois dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie ;
- portrait statistique national de la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement ;
- emplois, formations et compétences dans les entreprises de service numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) en France ;
- les formations et les compétences en France sur la cybersécurité ;
- étude prospective sur les besoins en compétences dans les métiers du conseil ;
- étude sur les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement ;
- formation et compétences sur l'intelligence artificielle en France ;
- état des lieux des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du conseil en environnement ;
- étude prospective sur les métiers de l'ingénierie et du conseil en acoustique.

Au sein des différents secteurs d'activité constituant le tissu économique de la branche, le nombre d'entreprises est en croissance depuis plusieurs années (15 % des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la branche alors que les entreprises de la branche ne représentent que 2 % des entreprises de France). Ces secteurs sont structurellement à la recherche de compétences techniques et expertes pour satisfaire les attentes des entreprises et des clients. La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à cet enjeu.

Certains secteurs comme la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la construction sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche. Le secteur de l'industrie, premier secteur client de ses entreprises, est en pleine mutation. En effet la transformation du secteur, indispensable pour faire face à la concurrence internationale, passe nécessairement par une transition numérique.

Toutes les fonctions des entreprises industrielles sont touchées par la transition numérique qui

modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés. Dans ce contexte, les entreprises de la branche, quel que soit leur secteur (le numérique, l'ingénierie, le conseil et l'évènementiel), vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés ; notamment dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Le conseil quant à lui est un secteur dynamique et innovant indispensable au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Cela induit l'exigence d'un niveau d'études élevé, à savoir bac + 4/5, dans le cadre des offres d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît clairement que les entreprises de la branche sont face à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel. Afin de pallier l'obsolescence rapide des compétences, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité d'actualisation permanente des compétences par la conclusion de l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des pénuries de compétences qui se traduisent par des difficultés de recrutement avec des offres d'emploi non pourvues particulièrement sur les 23 métiers listés ci-dessous :

Responsable sécurité de l'information

Architecte technique

Consultant(e) métier

Architecte logiciel

Concepteur

Consultant(e) technique

Développeur(euse) *

Analyste test et validation*

Chargé(e) de référencement*

Administrateur(trice) d'infrastructure*

Enquêteur(trice) *

Consultant(e) système et réseau *

Administrateur(trice) base de données

Data scientist

Dessinateur(trice)/ projeteur(teuse) *

Ingénieur(e) procédés

Technicien(ne)/ chargé(e) d'études techniques

Responsable de domaine technique

Conducteur(trice) de travaux

Technicien(ne) ingénieur(e) étude exploitation maintenance et contrôle

DPO (délégué protection des données), en cybersécurité

Chef(fe) de projets
Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de répondre aux difficultés de recrutement de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dispositif mentionnés à l'article L. 6324-2 du code de travail.

Si cela permet de répondre partiellement aux besoins en compétences de la branche, dus à des mutations d'activité entraînant l'obsolescence de certaines compétences, le dispositif ne permet pas de satisfaire les projets de promotion sociale ou professionnelle ou de reconversion professionnelle pour les salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à bac + 3 mais sans correspondance avec leur activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création afin de vérifier que la certification de branche est un réel atout pour les personnes et les entreprises et répond aux compétences requises dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord participe à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche, en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche, de développer de nouvelles compétences et de favoriser une évolution professionnelle des salariés. Ils rappellent à ce titre, que l'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Cela permet également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle mobilise, soutient et souhaite développer.

Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

Article 3 — Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 4 — Durée de l'action, durée de la formation et prise en charge par l'opérateur de compétences ATLAS.

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation

prises en œuvre dans le cadre de la Pro-A et conduisant aux CQP de la branche, pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui peut aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoires qui peut aller jusqu'à 25 %, identiques à la pratique existante pour les contrats de professionnalisation.

Les parties signataires précisent que sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion, dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Pour l'année de lancement du dispositif, à savoir 2020, la prise en charge au titre des coûts pédagogiques se fera à hauteur de 11 € de l'heure pour toutes les certifications visées et de 20 € pour tous les CQP de la branche visés. *La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation. (1)*

(1) Les termes « La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 5 — Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle.

La promotion sociale ou professionnelle ou une reconversion professionnelle sont abordées lors de l'entretien professionnel décrit à l'article 20 de l'accord du 31 octobre 2019 de branche relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 6 — Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

Article 7 — Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 9 — Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 10 — Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Annexe

Article

Annexe

Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP
CQP administrateur de bases de données (ABD)	RNCP 12051

CQP administrateur systèmes et réseaux (ASR)	RNCP 29569
CQP architecte technique (ARTECH)	RNCP 29427
CQP développeur nouvelles technologies (DNT)	RNCP 12050
CQP manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)	RNCP 29571
CQP géomaticien (GEOM)	RNCP 29570
CQP concepteur en ingénierie de restauration (CIR)	RNCP 22937
BIM modelleur (BM)	-

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	Développeur
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué (1)</i>	RNCP 11619	
<i>Développeur (euse) d'applications multimédia (1)</i>	RNCP 5452	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur (1)</i>	RNCP 3168	
<i>Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles (1)</i>	RNCP 10930	
<i>Architecte logiciel – développeur (euse) d'application (1)</i>	RNCP 9874	
Manager – développeur (euse) produit de la mode et de l'habillement	RNCP 24867	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i)	RNCP 21458	
Développeur web	RNCP 13595	
Analyste développeur (euse) d'applications informatiques	RNCP 28669	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (1)</i>	RNCP 19595	
Développeur (euse) intégrateur (trice) web	RNCP 15364	
<i>Développeur (euse) en génie logiciel web et mobilité (1)</i>	RNCP 25507	
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet (1)</i>	RNCP 24733	
<i>Développeur (se) multimédia (1)</i>	RNCP 20598	

DUT informatique	RNCP 20654	
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique (1)</i>	RNCP 26078	
<i>Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement (1)</i>	RNCP 18155	
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM) (1)</i>	RNCP 23376	
<i>Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications (1)</i>	RNCP 23919	
<i>Développeur (euse) intégrateur (trice) en réalisation d'applications web (1)</i>	RNCP 25468	
Expert (e) en ingénierie et développement de logiciels	RNCP 25531	
Titre professionnel designer web	RNCP 26602	
Concepteur (trice) développeur (euse) environnement objet	RNCP 26839	
Développeur (euse) d'application	RNCP 27099	
Concepteur développeur web	RNCP 26933	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 27347	
<i>Développeur (euse) marketing et commercial (1)</i>	RNCP 28130	
<i>Développeur (euse) commercial (e) et marketing (1)</i>	RNCP 28135	
Développeur (euse) d'application full stack	RNCP 28194	
<i>Lead développeur (euse)-Lead developer (1)</i>	RNCP 28719	
<i>Développeur (euse)-concepteur (trice) logiciel (DU) (1)</i>	RNCP 28694	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 28749	
Expert (e) en développement logiciel	RNCP 28771	
Développeur (euse) jeu vidéo	RNCP 29437	
Concepteur développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Titre professionnel concepteur (trice) développeur (euse) d'applications	RNCP 31678	
Titre professionnel développeur (euse) web et web mobile	RNCP 31114	
Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Concepteur (trice)-développeur (euse) d'applications web	RNCP 31174	
Développeur (euse) interactif	RNCP 31182	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966	
Intégrateur (trice) - développeur (euse) web	RNCP 31899	
Développeur (euse) Full Stack BIG DATA	RNCP 32123	

Technicien (ne) développeur	RNCP 28754	
<i>Développeur (euse) intégrateur (trice) de solutions intranet-internet (1)</i>	RNCP 16615	
Développeur (euse) de solutions digitales	RNCP 32039	
<i>Développeur (euse) de solutions mobiles et connectées (1)</i>	RNCP 32195	
Développeur (euse) web	RNCP 32173	
Concepteur (trice) développeur (euse) de solutions digitales	RNCP 32043	
Consultant (e) développeur (euse) web et mobile	RNCP 32042	
Développeur (euse) web	RNCP 34066	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966	Analyste test et validation
<i>Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique (1)</i>	RNCP 18667	Chargé de référencement
<i>Licence pro. arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenceur et rédacteur web (1)</i>	RNCP 19375	
<i>Licence pro. activités et techniques de communication spécialité web management (1)</i>	RNCP 20799	
<i>Licence pro. activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (1)</i>	RNCP 22206	
Webmaster	RNCP 27343	
<i>Responsable de communication et webmarketing (1)</i>	RNCP 29826	
Chargé (e) éditorial pour le web (content manager)	RNCP 30396	
Assistant (e) web et marketing	RNCP 24815	
<i>Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (1)</i>	RNCP 22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques (1)</i>	RNCP 23364	
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services (1)</i>	RNCP 11606	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
<i>Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (1)</i>	RNCP 18680	
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (1)</i>	RNCP 19378	

Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
<i>Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i) (1)</i>	RNCP 21458	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)</i>	RNCP 20398	
<i>Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN) (1)</i>	RNCP 23367	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)</i>	RNCP 27656	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 15793	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 34206	
<i>Administrateur (trice) systèmes et réseaux (1)</i>	RNCP 23683	
<i>Licence pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (1)</i>	RNCP 22206	
<i>Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité (1)</i>	RNCP 25506	
<i>Administrateur (trice) systèmes et réseaux (1)</i>	RNCP 26225	
Titre professionnel administrateur (trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP 31113	
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) - réseaux sécurité - bases de données	RNCP 31897	
Administrateur (trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Administrateur (trice) des systèmes d'information	RNCP 34022	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut national polytechnique de Toulouse spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec IITII Aquitaine	RNCP 27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance et infrastructures de réseaux	RNCP 28329	
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	
<i>Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (1)</i>	RNCP 22892	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
<i>Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications (1)</i>	RNCP 4209	

Expert (e) en informatique et systèmes d'information	RNCP 4510	
Chef (fe) de projet logiciel et réseaux	RNCP 29556	
<i>Licence pro. économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (1)</i>	RNCP 9765	
Chargé (e) de projets en systèmes informatiques appliqués	RNCP 27812	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications (1)</i>	RNCP 18649	
Expert (e) en informatique et système d'information	RNCP 13082	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique (1)</i>	RNCP 7512	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon spécialité informatique et réseaux de communication en partenariat avec IITII Lyon	RNCP 4619	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet (1)</i>	RNCP 24135	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques (1)</i>	RNCP 23364	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Mulhouse spécialité informatique et réseaux	RNCP 8711	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité web développeur (1)</i>	RNCP 3168	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit (1)</i>	RNCP 20223	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure angevine d'informatique et de productique spécialité informatique et réseaux	RNCP 18757	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services	RNCP 11606	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Paris 13, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 12851	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
<i>Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (1)</i>	RNCP 18680	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise (1)</i>	RNCP 3431	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise (1)</i>	RNCP 18016	

Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie de Lannion de l'université Rennes 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en partenariat avec IITII Bretagne	RNCP 20157	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données (1)</i>	RNCP 24165	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité (1)</i>	RNCP 17898	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378	
<i>Architecte système réseau et sécurité (1)</i>	RNCP 17840	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données (1)</i>	RNCP 23374	
<i>Gestionnaire réseaux et systèmes (1)</i>	RNCP 11509	
Expert (e) en ingénierie des systèmes et réseaux	RNCP 11542	
Chef (fe) de projet international en informatique et réseaux	RNCP 26280	
Architecte technique en informatique et réseaux	RNCP 29458	
BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	RNCP 17108	
<i>Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux (1)</i>	RNCP 30442	
Technicien (ne) systèmes et réseaux	RNCP 14392	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)</i>	RNCP 20398	
<i>Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (1)</i>	RNCP 19595	
<i>Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité (1)</i>	RNCP 23326	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)</i>	RNCP 27656	
<i>Ingénieur (e) diplômé (e) du conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux (1)</i>	RNCP 18251	
Analyste en génie informatique et réseaux	RNCP 29069	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
DUT réseaux et télécommunications	RNCP 20649	
Expert (e) en système informatique	RNCP 17285	
Expert (e) informatique et systèmes d'information	RNCP 29436	
BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux	RNCP 20688	

<i>Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux (1)</i>	RNCP 18155	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option télécommunications	RNCP 18155	
Ingénieur (e) diplômé (e) de télécom physique Strasbourg de l'université de Strasbourg spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 22857	
<i>Master sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé (1)</i>	RNCP 21372	
<i>Master sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux (1)</i>	RNCP 23797	
<i>Administrateur (trice) systèmes et réseaux (1)</i>	RNCP 23683	
Titre professionnel technicien (ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226	
Assistant (e) informatique, maintenicien des systèmes et réseaux	RNCP 24856	
Maintenicien (ne) informatique système et réseaux	RNCP 24822	
Maintenicien (ne) informatique systèmes et réseaux	RNCP 25464	
<i>Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité (1)</i>	RNCP 25506	
<i>Chef (fe) de projet logiciel et réseau (1)</i>	RNCP 26228	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225	
Expert (e) en infrastructures de réseaux et en services associés (MS)	RNCP 26970	
Expert (e) en ingénierie réseaux et systèmes	RNCP 27059	
<i>Expert (e) en informatique et systèmes d'information (1)</i>	RNCP 27837	
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP 28176	
<i>Technicien (ne) d'assistance en réseau informatique (1)</i>	RNCP 28121	
Expert (e) en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information	RNCP 28332	
<i>Expert en systèmes d'information (1)</i>	RNCP 28365	
Technicien (ne) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 28668	
<i>Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique (1)</i>	RNCP 20296	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec le CFA ESR PC	RNCP 27934	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Toulouse 3, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 27789	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure des mines d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité informatique et réseaux	RNCP 32300	
Chargé (e) d'études et de projets en réseaux de télécommunication	RNCP 30359	

Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP 31115	
Technicien (ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 30694	
Technicien (ne) en réseaux de communications	RNCP 31001	
Expert (e) en gouvernance de la sécurité des réseaux et systèmes (MS)	RNCP 31043	
Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité	RNCP 31205	
Licence pro. mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	RNCP 29972	
Licence pro. mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications	RNCP 29968	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) - réseaux sécurité - bases de données	RNCP 31897	
Chargé (e) d'exploitation en réseaux et télécoms	RNCP 19542	
Administrateur (trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Technicien (ne) en maintenance informatique et réseaux (DU)	RNCP 32158	
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	RNCP 32121	
<i>Dessinateur (trice)-concepteur (trice) CAO DAO bâtiment et architecture (1)</i>	RNCP 21696	Projeteur
BTS travaux publics	RNCP 1109	
BTS bâtiment	RNCP 1122	
<i>Dessinateur (trice) projeteur (euse) en DAO-MAO (1)</i>	RNCP 4727	
<i>Dessinateur (trice) en bureau d'études bâtiment (1)</i>	RNCP 18133	
<i>Dessinateur (trice) en bâtiment et architecture (1)</i>	RNCP 19348	
CQPM dessinateur (trice) d'études industrielles	RNCP 21805	
<i>Titre professionnel dessinateur (trice) d'ouvrages de métallerie (1)</i>	RNCP 9159	
<i>Titre professionnel dessinateur (trice) projeteur (euse) en béton armé (1)</i>	RNCP 9579	
<i>Titre professionnel technicien (ne) d'études du bâtiment en dessin de projet (1)</i>	RNCP 17783	
Dessinateur (trice) projeteur (euse) BIM	RNCP 31947	
Projeteur (euse) d'études bâtiment et travaux publics	RNCP 15162	

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Modification de l'accord du 31 octobre 2019 (formation professionnelle)

Date du texte : 2020-05-15 Version KALI retenue : 2021-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet d'améliorer la cohérence des dispositions conventionnelles de la branche.

Article 1er — Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 — Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété comme suit :

« Article 7

Le contrat de professionnalisation

Article 7.1

Objet et durée du contrat de professionnalisation

D'avantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de

professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster – si besoin – les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction. Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 7.2

Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Aux termes du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du salaire minimum conventionnel (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus
V – IV	Niveau 3 – Niveau 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %

Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %

[1] Classification ingénieurs et cadres.
[2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Aux termes du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective. »

Article 3 — Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il modifie et complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 4 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Les dispositions spécifiques prévues pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, par l'accord de branche du 31 octobre 2019, demeurent inchangées.

Article 5 — Suivi de l'accord

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019.

Article 6 — Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. À compter de son extension, à l'instar de l'accord de branche du

31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Article 7 — Formalités et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Commission paritaire TPE et PME

Date du texte : 2020-07-29 Version KALI retenue : 2020-07-30 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les TPE et PME représentent historiquement plus de 90 % des entreprises de la branche qui y exercent, à travers leurs salariés, l'ensemble des activités couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les récentes réformes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » et des ordonnances du 22 septembre 2017 ont fait sensiblement évoluer les règles de la négociation collective, notamment dans le sens d'un renforcement du dialogue social d'entreprise.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche ont été invités à porter un regard spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des accords soumis à extension.

Toutefois, les partenaires sociaux observent que le renvoi assez systématique à la négociation d'entreprise exclut, de fait, de nombreuses TPE-PME d'un accès possible à certains dispositifs, faute de pouvoir aisément organiser le dialogue social institutionnel en raison de leurs caractéristiques intrinsèques.

Or, ce sont les TPE-PME et leurs salariés qui ont, par essence, le plus besoin des services de la branche, de l'accès à des dispositifs mutualisés et à des outils et instruments juridiques facilitant leur adaptation aux évolutions conjoncturelles, qu'elles soient économiques, sociales ou sanitaires.

Conscients de ces singularités, les partenaires sociaux souhaitent créer une commission paritaire dédiée aux réflexions et aux propositions ayant pour vocation, de manière transversale et dans leur globalité, à appréhender les problématiques et attentes particulières des TPE-PME et de leurs salariés.

Les travaux de la commission paritaire « TPE-PME » (dite, « CP-TPME ») doivent nourrir l'ensemble des instances paritaires de la branche afin que celles-ci développent des actions spécifiques pour cette catégorie d'entreprises et de salariés. La commission a également pour mission d'assurer la mise en œuvre et le suivi général d'un dispositif d'activités sociales et culturelles de branche destiné aux entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel pour cause de carence aux élections organisées dans l'entreprise (PV de carence).

Ils souhaitent également, par la mise en place de cette commission, faciliter le développement du dialogue social dans les TPE-PME.

Article 1er — Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique au plan national en France Métropolitaine et dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises de moins de 50 salariés et de celles d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel, visées par l'article 1er de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (IDCC 1486).

Article 2 — Objet de la commission paritaire des TPE et PME

Il est créé une commission paritaire dite CP-TPME ayant pour objet de proposer par ses travaux et avis consultatifs à l'ensemble des instances paritaires de la branche des orientations dédiées aux TPE-PME au sens de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 et de réaliser la mise en œuvre et le suivi général du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche.

Ces orientations concernent notamment la politique sociale, emploi-formation, de protection sociale complémentaire et d'activités sociales et culturelles de la branche.

Les avis consultatifs visent en particulier les projets d'accords soumis à extension qui doivent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail contenir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou justifier de leur absence.

D'une manière générale, la commission traite de tous les sujets qu'ont à connaître les partenaires sociaux en raison de la loi, de la réglementation, ou en opportunité.

Article 3 — Compétences de la CP-TPME

La CP-TPME est compétente pour :

- a) Étudier, pour avis consultatif, l'impact sur les petites et moyennes entreprises :
 - des projets d'accords de branche ;
 - des projets d'orientations politiques de la branche en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'apprentissage et de protection sociale complémentaire.
- b) Suivre les évolutions législatives et réglementaires susceptibles d'impacter les TPE-PME dans le domaine social, de la formation et de la protection sociale complémentaire.
- c) Initier et organiser des travaux de réflexion sur les besoins spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, en lien avec les instances d'observation de la branche.
- d) Rendre des avis et propositions qui font l'objet d'une synthèse annuelle présentée aux instances paritaires concernées.

e) Réaliser la mise en œuvre et le suivi général du dispositif d'activités sociales et culturelles de branche.

Dans ce cadre, la CP-TPME s'attache particulièrement à :

- veiller à l'applicabilité des projets d'accord de branche aux TPE-PME ;
- veiller à la présence, dans les projets d'accords soumis à extension, de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou à la justification de leur absence, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail ;
- veiller à la prise en compte des spécificités des TPE-PME dans les orientations de la note politique formation-apprentissage et dans la définition des critères de prise en charge des actions de formation ;
- veiller à la prise en compte des spécificités des TPE-PME dans le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire de branche ;
- promouvoir auprès des instances paritaires de la branche des pistes d'action spécifiques aux TPE-PME ;
- promouvoir le développement du dialogue social au sein des TPE-PME ;
- réaliser annuellement un bilan de son plan d'actions.

Au titre du suivi général des activités sociales et culturelles de branche (ASCB), la commission est plus particulièrement compétente pour :

- définir annuellement les orientations générales et priorités du dispositif ASCB ;
- décider de l'engagement de la consultation destinée à référencer le ou les prestataires en charge de la mise en œuvre du dispositif ;
- assurer la mise en œuvre et le suivi de la procédure de référencement ;
- établir le cahier des charges de la consultation ;
- réaliser le choix du ou des prestataires référencés et décider de la durée du référencement ;
- assurer la contractualisation, par l'intermédiaire des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, avec le ou les prestataires référencés ;
- établir un bilan annuel sur les prestations (suivre les niveaux de consommations et de qualité des prestations) ;
- veiller à la promotion et au bon déploiement du dispositif par le ou les prestataires ;
- assurer le suivi de la mise en œuvre du dispositif.

Article 4 — Composition de la CP-TPME

La CP-TPME est composée paritairement de deux collèges :

- un collège « salariés » comprenant un représentant titulaire, et un suppléant, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche (chaque organisation syndicale est encouragée à mandater au moins un représentant employé dans une entreprise de moins de 250 salariés) ;
- un collège « employeurs » comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche (deux représentants au moins de chaque organisation étant dirigeant d'une entreprise de moins de 250 salariés).

La commission est présidée par un représentant du collège patronal dirigeant une TPE-PME.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour y siéger. Seuls les membres mandatés par une organisation signataire ou adhérente du présent accord disposent d'une voix délibérative.

Ne peuvent prendre part aux réunions ni aux délibérations en lien avec la procédure de référencement de prestataires pour le dispositif d'ASCB (phases de sélection du ou des prestataires) la ou les personnes en situation de conflit d'intérêts, de nature à influencer/altérer leur rôle impartial, objectif et indépendant ; ces personnes peuvent cependant être remplacées à l'initiative de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs dont elles relèvent.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des membres de la commission exerce ou a exercé une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des cinq dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes, au sein des organismes candidats ou du groupe auquel appartiennent ces organismes.

Les membres de la commission s'engagent à préserver la confidentialité des informations en lien avec la procédure de référencement relative au dispositif d'ASCB.

Chaque organisation fait connaître au secrétariat de la commission le nom de ses représentants.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions sur convocation de la CP-TPME décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale. Ces salariés bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2234-3 du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et dont l'un des salariés est mandaté par une organisation représentative pour participer aux travaux de la commission bénéficient de la prise en charge prévue par l'article L. 2232-8 du code du travail.

Article 5 — Fonctionnement de la CP-TPME

Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME

Article 5.1 — Secrétariat

Le fonctionnement de la CP-TPME s'appuie sur un secrétariat comportant 2 missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions et travaux prévus par l'article 3 du présent accord ;
- veiller à la coordination avec les autres instances paritaires (réception et diffusion des projets examinés pour avis ; rédaction et diffusion des avis) ;
- coordonner les informations pour permettre le suivi et l'évaluation des prestations fournies dans le cadre des ASCB.

Ces missions sont assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations sont transmises par le secrétariat aux membres de la commission au moins 8 jours ouvrables à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle, et sont accompagnées de l'ordre du jour.

Lorsqu'une question relative au dispositif d'ASCB est inscrite à l'ordre du jour, le ou les prestataires référencés peuvent participer à la réunion de la commission sur invitation du président

Article 5.2 — Délibération de la commission pour avis consultatif

Les avis consultatifs de la commission sont rendus à la majorité simple des voix dont disposent les membres présents ou représentés, sous réserve que celle-ci soit issue des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des deux tiers. En cas d'égalité, ou lorsque la majorité simple est acquise sans pouvoir entraîner une majorité qui résulte des 2 collèges (majorité non paritaire), la décision sera considérée comme reportée et inscrite d'office à l'ordre du jour d'une autre réunion.

Un représentant peut disposer, en plus de sa propre voix, d'un pouvoir d'un autre représentant du même collège.

Article 6 — Relations avec les autres instances paritaires

La CP-TPME est saisie pour avis consultatif, par les instances paritaires de la branche compétentes, des projets de travaux qu'elles souhaitent réaliser, ou des projets d'accords qu'elles souhaitent négocier, au minimum 1 mois avant la date de leur engagement ou discussion.

Selon l'instance concernée, l'avis sollicité porte :

- pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :
 - sur les projets d'accord ou d'avenant de branche ;
- pour la commission paritaire nationale de l'emploi-formation professionnelle (CPNEFP) :
 - sur le projet de note politique annuelle de formation et d'apprentissage ;
 - sur les projets de critères de prise en charge des actions de formation ;
- pour la SPP ATLAS (décisions relatives aux entreprises de la branche) :
 - sur les projets de critères de prise en charge des actions de formation ;
- pour les instances d'observation (OPIIEC et ADESATT) :
 - sur le projet de plan annuel d'actions.

La saisine de la CP-TPME est opérée – au moyen d'une fiche ad hoc transmise au secrétariat – par présidence de ces instances ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations qui y sont représentées, à laquelle est joint le projet concerné.

Article 7 — Réunions

Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME

Article 7.1 — Réunion ponctuelle sur saisine d'une instance paritaire ou d'une organisation

Lorsqu'elle est saisie pour avis par l'une des instances paritaires citées à l'article 6 du présent accord, la CP-TPME se réunit par tout moyen dans les 15 jours ouvrables et rend à la suite son avis sous 8 jours ouvrables au plus tard.

Lorsqu'elle n'a pu rendre son avis dans ce délai, la commission est présumée avoir été valablement consultée.

Article 7.2 — Réunion périodique pour réalisation des travaux

Pour la réalisation des travaux de réflexion sur les besoins et actions spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, ainsi que pour les travaux inhérents au dispositif d'ASCB, la commission se réunit par tout moyen sur convocation de la présidence, au moins une fois par trimestre, selon une fréquence définie en fonction de son plan annuel d'actions.

Article 8 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Par son objet, le présent accord crée une instance paritaire de branche d'échange et de réflexion dédié aux problématiques des TPE-PME, et portera un regard particulier sur la situation des entreprises de moins de cinquante (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 — Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 10 — Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 11 — Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord, peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective de branche.

Article 12 — Dépôt et extension de l'accord

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910- 2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 13 — Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Formation professionnelle

Date du texte : 2020-10-29 Version KALI retenue : 2022-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion et la réinsertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet de faciliter le recours à ce dispositif.

Article 1er — Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 — Modification de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un article 7.3 comme suit :

« Article 7.3

Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Objet et durée du contrat de professionnalisation », les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 du code du travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de

professionnalisation jusqu'à 36 mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 18 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant du présent accord :

	Bénéficiaires	Qualification visée/ sanction de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) [1]
Niveau du bénéficiaire	Tous niveaux d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (art. L. 6314-1 du code du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
	Tous niveaux d'entrée	Qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)

[1] La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).

Article 3 — Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit les dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 4 — Suivi de l'accord

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version complétée, résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020.

Article 5 — Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à compléter. Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il vise à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 — Formalités et extension

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour

l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visio-conférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

ADESATT et financement du paritarisme

Date du texte : 2021-04-28 Version KALI retenue : 2021-04-29 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux ont constitué une association dénommée « ADESATT », initialement pour réaliser le suivi de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Au gré des réformes successives du financement du paritarisme, les partenaires sociaux se sont attachés à faire évoluer les missions de l'ADESATT, son fonctionnement et ses relations avec les différentes instances paritaires de la branche, afin de s'adapter aux besoins des entreprises et salariés.

Ainsi, à la suite de la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 15 septembre 2018, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de procéder à une nouvelle actualisation des accords constitutifs de l'ADESATT – qui désormais est en charge de l'étude et du suivi des activités et des transformations du travail – pour consolider son autonomie et accroître la transparence de son fonctionnement et de sa gestion.

En conséquence, ils ont décidé, par le présent accord, d'abroger en totalité l'accord du 29 mars 2000 dont les stipulations sont devenues obsolètes ou sont reprises dans d'autres accords, de réviser certaines stipulations des accords du 22 juin 1999 et du 25 octobre 2007, réaffirmant ainsi leur attachement à l'animation d'un dialogue social de branche et à la construction d'un outil paritaire dédié à l'observation des activités et des transformations du travail.

Article 1er — Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Article 2 — Abrogation de l'accord du 29 mars 2000 remplacé par l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

L'accord du 29 mars 2000 est abrogé et remplacé en totalité par l'accord du 25 octobre 2007

modifié.

Article 3 — Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme

Article 3.1

Le préambule de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

- l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura " la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 ", étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre 1999 de l'accord de branche du 22 juin 1999 a considéré que " les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association " et validé le principe de " la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission " ;
- l'association ADESATT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord de branche du 22 juin 1999 précité ;
- l'accord de branche du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme qui a actualisé les missions de l'ADESATT et modifié son titre pour en faire " l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail ".

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les parties signataires souhaitent que l'ADESATT accueille en qualité de membre toute fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail et organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail dans le champ de la branche professionnelle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil afin :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;
- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche ;
- de favoriser le paritarisme au sein de la branche ;
- et de réaliser toute autre action y concourant.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes ».

Article 3.2

L'article 1er de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi intitulé : « Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT ».

L'article 1er de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir, dans le champ de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail ou d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail ;
- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;
- régler la cotisation annuelle ;
- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et constatées par l'assemblée générale ordinaire ou par une assemblée générale extraordinaire convoquée dans les 2 mois suivant la notification de la demande d'adhésion.

La qualité de membre se perd par l'une des raisons suivantes :

- la perte de l'une ou plusieurs des qualités requises pour l'adhésion ;
- la démission notifiée par lettre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;
- la liquidation ou la disparition, pour quelque cause que ce soit, des personnes morales ;
- la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale. »

Article 3.3

L'article 2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié par l'avenant du 19 juin 2018 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une

modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes :

- au titre de l'observation des activités et transformations du travail, l'ADESATT a la capacité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes et de mener les études correspondantes ;
- au titre des missions relatives au suivi d'accords, l'ADESATT doit notamment :
 - - fournir des informations sur les questions liées à l'application d'accords de la branche aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;
 - - identifier et formuler auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche (notamment dans le cadre de la réalisation du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail) ;
 - - permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le paritarisme au niveau de la branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme permettra le financement :

- d'études et d'enquêtes ;
- du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;
- de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;
- de la prise en charge de frais fixés conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive. »

Article 3.4

Dans l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, il est créé un article 2 bis intitulé « Accès aux accords d'entreprise » ainsi rédigé :

« Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet entre dans le champ des travaux d'observation de l'ADESATT. Ces accords sont ceux publiés par le service public de diffusion du droit " Légifrance " et ceux communiqués à la branche conformément à l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 3.5

Le 2e alinéa de l'article 3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 ‰ de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans la DSN au cours de l'année considérée ».

Le reste de l'article 3.1 est inchangé.

Article 3.6

Dans l'article 3.3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, les termes « budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions relatives au suivi de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail » sont remplacés par « frais d'études et de suivi d'accords ».

Le reste de l'article 3.3.1 est inchangé.

Article 3.7

Dans l'article 3.3.2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, les termes « Les budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme sont répartis à 50/50 entre » sont remplacés par « Le total du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme est réparti à parts égales entre ».

Le reste de l'article 3.3.2 est inchangé.

Article 3.8

L'article 3.3.3 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe. La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 octobre 2013 ».

Article 3.9

La 1re phrase de l'article 3.3.4 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigée :

« Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) ».

Le reste de l'article 3.3.4 est inchangé.

Article 4 — Modification du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail

La première phrase du chapitre 12 de l'accord de branche du 22 juin 1999 modifié sur la durée travail est ainsi rédigée :

« Les parties confient à une commission paritaire la charge de procéder au suivi et au bilan du présent accord, dans le cadre du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail. Plus largement, cette commission a pour objet d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche, de favoriser le paritarisme au sein de la branche et de réaliser toute autre action y concourant ».

Le reste du chapitre XII de l'accord de branche du 25 juin 1999 sur la durée travail est inchangé.

Article 5 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Par son objet, le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche sans distinction eu égard à leur effectif salarié.

Article 6 — Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 7 — Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception

par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 8 — Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective de branche.

Article 9 — Dépôt et extension de l'accord

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 10 — Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Modifications de la convention collective

Date du texte : 2022-10-27 Version KALI retenue : 2023-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021 à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Ce dernier a été modifié par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 visant à moderniser certains chapitres.

Dans le souci de parfaire la clarté du texte, les partenaires sociaux ont retravaillé la rédaction d'un certain nombre d'articles et procédé au transfert, au sein de l'accord de branche du 16 décembre 1991 « Enquêteurs » annexé à la convention collective (dite annexe IV), des stipulations relatives aux chargés d'enquêtes.

Le présent avenant est donc associé à l'élaboration d'un avenant à l'annexe IV.

Article 1er — Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

I. Modification apportée à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Article 2 — Modification de l'article 7 « Conditions d'adhésion à l'avenant »

L'article 7 de l'avenant n° 46 à la convention collective est rédigé comme suit :

« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail. »

II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022

Article 3 — Modification du préambule

Au sein du préambule, le préambule relatif aux enquêteurs est supprimé.

Article 4 — Modification de l'article 1.2 « Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête »

L'article 1.2 est rédigé comme suit :

« Article 1.2

Définition des ETAM, ingénieurs et cadres

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ;
- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires. »

Article 5 — Modification de l'article 2.2 « Représentation des salariés »

L'article 2.2 est rédigé comme suit (1) :

« La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.»

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 2.2 est modifié comme suit :

- au deuxième paragraphe : « 230 » est remplacé par « 240 ».

(1) L'article 2.2 « Représentation des salariés » est étendu sous réserve que la mention « institutions sociales » du CSE renvoie aux activités sociales et culturelles en application de l'article L. 2312-81 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6 — Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination »

Le premier paragraphe de l'article 3.1 est rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail. »

Article 7 — Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail »

L'article 3.2 est modifié comme suit :

- le troisième paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé ;
- le dernier paragraphe est rédigé comme suit :

« Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise. »

Article 8 — Modification de l'article 3.4 « Période d'essai »

L'article 3.4 est modifié comme suit :

- au premier tiret du deuxième paragraphe, « 355 » est remplacé par « 250 » ;
- au deuxième tiret du deuxième paragraphe, « 400 » est remplacé par « 275 ».

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 3.4 est modifié comme suit :

- au premier tiret du deuxième paragraphe, « 230 » est remplacé par « 240 ».

Article 9 — Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail »

L'article 3.5 est modifié comme suit :

- le troisième paragraphe est rédigé comme suit :
« En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail. » ;
- le dernier paragraphe est supprimé.

Article 10 — Modification de l'article 3.7 « Ancienneté »

L'article 3.7 est rédigé comme suit :

« Article 3.7
Ancienneté

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.

Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- maternité et adoption ;
- congés de formation ;
- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de

l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;
- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire. »

Article 11 — Modification de l'article 4.1 « Procédures applicables »

L'article 4.1 est modifié comme suit :

- le deuxième paragraphe du 1. « Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement) » est rédigé comme suit :
« La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant » ;
- le paragraphe unique du 2. « Rupture à l'initiative du salarié (démission) » est rédigé comme suit :
« En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. » ;
- le titre du 3. « Rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle) » est rédigé comme suit :

« 3. Rupture conventionnelle ».

Article 12 — Modification de l'article 4.2 « Durée du préavis »

Le deuxième paragraphe de l'article 4.2 est rédigé comme suit :
« Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle ».

Article 13 — Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi »

Le dernier paragraphe de l'article 4.3, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 14 — Modification de l'article 4.4 « Indemnité compensatrice de préavis »

L'article 4.4 est rédigé comme suit :

« Article 4.4
Indemnité compensatrice de préavis

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis. »

Article 15 — Modification de l'article 4.5 « Indemnité de licenciement »

L'article 4.5 est modifié comme suit :

- Le premier paragraphe du 2. « Montant » est rédigé comme suit :

« L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :

- - pour une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- - après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année de présence ;

- concernant les ingénieurs et cadres :

- - pour une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- - pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mois pour chaque année de présence. » ;

- à la fin de l'article 4.5 est ajouté un paragraphe rédigé comme suit :

« L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le code du travail. »

Article 16 — Modification de l'article 4.6 « Départ et mise à la retraite »

Après le sous-titre « Mise à la retraite entre 65 et 69 ans », le deuxième paragraphe du 2. « Mise à la retraite » de l'article 4.6 est rédigé comme suit :

« Cette demande est adressée par écrit, 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur. »

Article 17 — Modification de l'article 4.8 « Indemnité de départ et de mise

à la retraite »

Le deuxième paragraphe du 1. « Départ à la retraite » de l'article 4.8 est rédigé comme suit :

« Concernant le départ à la retraite :

– à 5 ans révolus : 1 mois ;

– au-delà, s'y ajoute : 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté. »

Article 18 — Modification de l'article 5.1 « Durée des congés payés »

L'article 5.1 est modifié comme suit :

– à la fin du 3. « Congés de fractionnement », sont ajoutés trois paragraphes rédigés comme suit :

« La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné. » ;

– à la fin de l'article 5.1 est ajouté le paragraphe suivant :

« 4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs. »

Article 19 — Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des congés payés »

L'article 5.2 est rédigé comme suit :

« Article 5.2

Attribution de jours de congés non rémunérés

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré. »

Article 20 — Modification de l'article 5.3 « Période de congés payés »

L'article 5.3 est rédigé comme suit :

« Article 5.3
Période de congés payés

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1er mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur. »

Article 21 — Modification de l'article 5.5 « Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés »

L'article 5.5 est rédigé comme suit (1) :

« Article 5.5
Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;
- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise. »

(1) L'article 5.5 de l'avenant n° 46 tel que modifié par l'article 21 de l'avenant n° 2 du 27 octobre 2022 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 22 — Modification de l'article 5.6 « Indemnité de congés payés »

Le dernier paragraphe de l'article 5.6, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 23 — Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »

L'article 5.7 est modifié comme suit :

- le sous-titre « ETAM et ingénieurs et cadres » est supprimé ;
- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 24 — Modification de l'article 5.9 « Congé sans solde »

Le troisième paragraphe de l'article 5.9 est rédigé comme suit :

« Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail ».

Article 25 — Modification de l'article 6.1 « Aménagement du temps de travail sur l'année »

L'article 6.1 est rédigé comme suit :

« Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1er avril 2014. »

Article 26 — Modification de l'article 6.2 « Heures supplémentaires »

Le 1. « Rémunération des heures supplémentaires » de l'article 6.2 est rédigé comme suit (1) :

« Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail

retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi. »

(1) L'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite basse de 10 %.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 27 — Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés »

L'article 6.3 est modifié comme suit :

- le deuxième paragraphe du 3. « Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés » est supprimé ;
- au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Entreprises du numérique et de l'événementiel » est supprimé ;
- au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;
- le dernier paragraphe du 4. « Règles sectorielles spécifiques » est supprimé.

Article 28 — Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit »

L'article 6.4 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;
- les deux derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

Article 29 — Modification de l'article 7.1 « Généralités »

L'article 7.1 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » est supprimé ;
- les paragraphes après le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » sont supprimés.

Article 30 — Modification de l'article 7.2 « Classifications »

L'article 7.2 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 31 — Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel »

L'article 8.3 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- les trois derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

Article 32 — Modification du titre 9 « Maladie et accidents »

Le titre 9 est rédigé comme suit :

« Titre 9
Maladie, accidents, parentalité ».

Article 33 — Modification de l'article 9.2 « Incapacité temporaire de travail »

Le 1. « Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail » de l'article 9.2 est rédigé comme suit (1) :

« 1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un an d'ancienneté.

L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jours au maximum, sur une période de 12 mois consécutifs.

Au-delà de 90 jours consécutifs d'absence (s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance. »

(1) L'article 9.2 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 tel que modifié par l'article 33 de l'avenant n° 2 du 27 octobre 2022 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 34 — Modification de l'article 9.4 « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel »

L'article 9.4 est rédigé comme suit :

« Article 9.4

Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au code du travail. »

Article 35 — Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission »

Le dernier paragraphe de l'article 11.1, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 36 — Modification de l'article 11.2 « Frais de déplacement »

Le troisième paragraphe de l'article 11.2 est rédigé comme suit :

« Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié. »

Article 37 — Modification de l'article 11.6 « Mobilité géographique »

Le 1. « Modification du lieu de travail » de l'article 11.6 est modifié comme suit :

– le sous-titre « En l'absence de clause mobilité dans le contrat de travail » est rédigé comme suit :

« En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail » ;

– au quatrième paragraphe après le sous-titre « En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail », « 3.4 » est supprimé et remplacé par « 3.5 » ;

– le quatrième paragraphe, après le sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est rédigé comme suit :

« Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le

refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement. » ;

- au sein du sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est ajouté un cinquième paragraphe rédigé comme suit :

« La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective. »

Article 38 — Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission »

L'article 12.2 est modifié comme suit :

- le point 20 est rédigé comme suit :

« 20. Le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine » ;

- le point 21 est rédigé comme suit :

« 21. Les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ » ;

- le point 23 est rédigé comme suit :

« 23. Les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ».

Article 39 — Modification de l'article 12.5 « Période d'essai »

Au premier paragraphe de l'article 12.5, « 3.3 » est supprimé et remplacé par « 3.4 ».

Article 40 — Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission »

Le deuxième paragraphe de l'article 12.6 est rédigé comme suit :

« Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique. »

Article 41 — Modification de l'article 13.5 « Adhésion »

Le premier paragraphe de l'article 13.5 est rédigé comme suit :

« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux

articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail. »

III. Stipulations juridiques et administratives

Article 42

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux

articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Formation professionnelle, développement des compétences et à l'employabilité

Date du texte : 2022-10-27 Version KALI retenue : 2023-04-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a profondément réformé le cadre réglementaire de la formation professionnelle continue en mettant particulièrement l'accent sur le développement de l'alternance et sur l'accompagnement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

À la suite, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le 31 octobre 2019 un accord sur la formation professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité pour adapter sa politique à cette nouvelle donne.

Après 4 années de mise en œuvre, les pleins effets de la loi ont été observés. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche ont dû, à plusieurs reprises, réduire significativement le niveau des prises en charges financières des actions de formation des entreprises de moins de 50 salariés, en dépit de mesures conjoncturelles décidées par les pouvoirs publics.

Au regard de cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir un nouveau chantier approfondi visant à faire évoluer l'utilisation des ressources conventionnelles et leur volume, de telle sorte que la branche continue à disposer d'une politique volontariste en matière de formation professionnelle, indépendante des financements publics aléatoires.

Le présent accord, résultat de ce travail, constitue un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, confirmant le souhait des partenaires sociaux de pérenniser et de renforcer la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle en révisant le taux de contribution conventionnel. Il doit permettre d'élaborer une politique de formation cohérente pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de favoriser le développement des compétences au sein de la branche en allant au-delà des obligations légales en termes de contribution financière des entreprises.

En particulier, il acte le doublement du taux de la contribution conventionnelle de branche des entreprises de moins de 50 salariés visant à améliorer le niveau de prise en charge des actions de formation de cette catégorie d'entreprises, et donc d'y faire progresser sensiblement le taux de départ en formation.

Cet objectif, qui s'appuie également sur la mutualisation de branche, s'inscrit dans la politique

de branche définie annuellement.

Article 1er — Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de modifier l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 — Révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche »

L'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 26

Article 26.1

La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de formation au service des salariés et des entreprises, la branche a décidé de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution supplémentaire dite " contribution conventionnelle ".

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception, et elles sont destinées à concrétiser l'investissement des entreprises dans la mise en œuvre des actions concourant au développement des compétences au sein de la branche, et ce, soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale annuelle brute.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle de 0,050 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement minimum par entreprise de 25 €.

Article 26.2

Affectations des contributions conventionnelles pour le développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les priorités d'affectation des fonds conventionnels en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences sont définies annuellement par la note politique de formation élaborée paritairement dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

La note fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propres au secteur et les outils adaptés en privilégiant un principe de mutualisation descendante qui doit relever d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche et s'appuyer sur les besoins en formation exprimés par les entreprises de la branche.

Les dispositifs sont conçus pour être le plus facilement mobilisables, en particulier par les entreprises de moins de 50 salariés.

La note s'appuie sur le bilan de l'année N - 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation.

Les compétences pourront être qualifiées de stratégiques, prioritaires ou essentielles au développement des entreprises de la branche au regard de la conjoncture économique, sociale et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux poursuivent leur action de renforcement de l'offre de formations, d'amélioration de leurs contenus et de facilitation de l'accès des salariés de la branche aux certifications professionnelles.

Cette contribution conventionnelle doit permettre, en partie, de relever les défis de notre siècle, tant au niveau énergétique qu'environnemental. La note de politique élaborée chaque année devra impérativement concrétiser cette orientation.

Article 26.3

Recouvrement des contributions conventionnelles au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les partenaires sociaux gèrent et organisent la mutualisation de ces fonds au sein de l'Opco Atlas " Soutenir les compétences ", opérateur de compétences auquel ils confient également la mise en œuvre de la collecte de cette contribution.

Il est convenu que la première collecte des contributions conventionnelles susvisées interviendra au cours de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au plus tôt pour la collecte au titre de masse salariale annuelle brute 2023. »

Article 3 — Révision du titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 **« La note politique de formation »**

Le titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« La note politique de formation permet, une fois les priorités d'affectation des fonds conventionnels définies, à l'Opco Atlas de déterminer chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des

indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;
- l'alternance ;
- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;
- *les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; (1)*
- l'offre de services d'Atlas ;
- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;
- les publics spécifiques ;
- les certifications professionnelles. »

(1) Au quatrième tiret les termes « les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Article 4 — Révision de l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Suivi de l'accord »

L'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un 3e alinéa ainsi rédigé :

« En outre, la CPPNI inscrit à son ordre du jour la révision de l'article 26 du présent accord dès qu'il est constaté que les ressources conventionnelles affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas permis le développement (en valeur absolue et relative) du volume de salariés formés au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Ce constat s'appuie sur un bilan réalisé par l'OPCO Atlas au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent d'examiner l'opportunité de réviser le montant du versement minimum par entreprise après une année d'application lors du 1er semestre. »

Article 5 — Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant portant révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 se substitue de plein droit aux stipulations qu'il modifie.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 6 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Par son objet, le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il comporte néanmoins des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visant le taux de contribution conventionnelle et les priorités d'affectation de la ressource conventionnelle.

Article 7 — Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019. Il prend effet à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 8 — Formalités et extension

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Interruption spontanée de grossesse

Date du texte : 2022-12-13 Version KALI retenue : 2023-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En France, une grossesse sur quatre se termine par une interruption spontanée de grossesse dans les vingt-deux premières semaines d'aménorrhée, et une femme sur dix risque de subir une interruption spontanée de grossesse au cours de sa vie. Chaque année, 200 000 françaises sont concernées.

Subir une interruption spontanée de grossesse est un événement qui peut avoir des conséquences aussi bien physiques que psychologiques. C'est pourquoi, afin de mieux accompagner les salariés face à cette épreuve, les partenaires sociaux ont souhaité leur donner le droit de s'absenter quelques jours à l'occasion de sa survenance.

Article 1er — Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 — Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant vingt-deux semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze jours suivant l'événement.

Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

Article 3 — Stipulations juridiques et administratives

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Organisation hybride du travail en entreprise

Date du texte : 2022-12-13 Version KALI retenue : 2024-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Des transformations profondes de l'organisation du travail sont en cours. Elles se sont accélérées avec la crise sanitaire. Le télétravail se développe de plus en plus et il interroge sur les nouvelles formes d'organisation du travail, principalement l'organisation hybride du travail.

Au sein de l'étude Adesatt relative au télétravail publiée en décembre 2019, il apparaît que, avant la crise sanitaire, 75 % des entreprises interrogées de la branche pratiquaient déjà le télétravail. Selon la même étude, 25 % des salariés pratiquant le télétravail au sein des entreprises interrogées étaient couverts par un accord collectif d'entreprise.

Forts de ces constats, et après avoir vu une évolution exponentielle du télétravail en 2020 et 2021, telle que constatée au sein de l'étude Adesatt relative aux conséquences sociales de la crise Covid (2021) avec 82 % des entreprises ayant eu recours au télétravail, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ont souhaité négocier un accord de branche relatif à l'organisation hybride du travail donnant les clés aux acteurs de l'entreprise pour s'approprier et développer ce nouveau mode de collaboration.

Cette nouvelle organisation du travail, mêlant travail « sur site » de l'entreprise ou de clients et télétravail, représente une réponse aux fortes aspirations des salariés sur le plan du gain d'autonomie, de la souplesse d'organisation et de la conciliation des vies professionnelle et personnelle.

Elle répond également aux besoins croissants d'adaptabilité des organisations attendues par certaines entreprises. Elle peut également constituer un facteur de réduction de l'impact carbone des salariés et des accidents de trajet.

En phase avec les deux caractéristiques principales de la branche, l'autonomie des salariés et la souplesse de l'organisation, les partenaires sociaux entendent valoriser le travail hybride en ce qu'il constitue une opportunité d'accroissement de l'attractivité des entreprises de la branche dans un contexte de pénurie de compétences et de développement de nouvelles formes d'emploi.

Cet accord de branche a deux objectifs : le premier vise à donner un cadre aux salariés et aux entreprises qui mettent en place et expérimentent au quotidien le travail hybride ; le second vise à s'assurer de la protection des salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail tout en assurant la continuité d'activité de l'entreprise.

Conscients de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme

sous-traitantes, les partenaires sociaux ont souhaité aborder cet aspect tout au long de l'accord de branche.

La part de travail effectuée en télétravail par le salarié bénéficie d'un cadre fixé par le code du travail, les stipulations des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020. Le présent accord offre un cadre pouvant servir de base à des adaptations au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte, pour les entreprises mettant en place le travail hybride.

En effet, chaque entreprise intéressée devra trouver l'organisation hybride du travail adaptée à ses contraintes, par le biais d'une négociation avec les organisations syndicales le cas échéant.

Tout au long de l'accord afin de favoriser l'inclusion du plus grand nombre, les mots seront compris aussi bien au féminin qu'au masculin. Ainsi, lorsque les mots « télétravailleur » et « travailleur hybride » sont utilisés, il convient d'entendre « télétravailleur » et « télétravailleuse » et « travailleur hybride » et « travailleuse hybride ».

Thème 1 Organiser

Organiser le travail hybride

Article 1er — Définitions et application de l'accord

1.1. Définition du télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur ou du client de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme un espace de travail partagé (coworking), différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Ces « tiers-lieux » sont des espaces de travail partagés et collaboratifs où des personnes viennent travailler à distance.

Les salariés, exécutant leur travail au sein de tiers-lieux, sont en télétravail.

Lorsque le salarié se trouve sur un chantier ou au sein des locaux de clients de son employeur, il n'est pas en télétravail.

Ainsi, le télétravail comprend différentes organisations de travail :

1. Le travail hybride

Le travail hybride ou l'organisation hybride du travail désignent un mode d'organisation du travail dans lequel le salarié réalise son activité de manière régulière ou occasionnelle pour

partie dans les locaux de l'entreprise ou des clients de son entreprise et pour une autre partie en télétravail.

Dans le cadre du travail hybride :

- le télétravail peut faire partie de l'organisation normale de travail du salarié et ainsi être réalisé à une fréquence régulière convenue entre le salarié et la hiérarchie ;
- le télétravail peut être utilisé de manière occasionnelle sur demande du salarié pour convenances personnelles ou à l'initiative de l'employeur, notamment pour répondre à des situations inhabituelles et temporaires rendant les déplacements particulièrement difficiles (par exemple : grève des transports publics, épisode neigeux, pic de pollution donnant lieu à un arrêté préfectoral de restrictions de la circulation ...) ou à des contraintes organisationnelles (problème de réseau dans l'entreprise).

Le travail hybride peut être mis en place par journée (s) ou demi-journée (s) d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié (l'accord sera formalisé par tout moyen écrit). La direction sera libre d'accepter ou non la demande du salarié.

2. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Conformément à l'article L. 1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces situations exceptionnelles et temporaires peuvent éventuellement donner lieu, pour les salariés non éligibles au télétravail, à la mobilisation de l'activité partielle dans les conditions de l'accord de branche du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés.

Les principes du double volontariat et de réversibilité, explicités aux articles 5 et 8 du présent accord, ne s'appliquent pas dans le cadre du télétravail mis en place en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Par conséquent, lorsque ces circonstances surviennent, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que possible, un délai de prévenance suffisant.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est indispensable, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

À défaut d'accord d'entreprise, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité.

3. Le télétravail permanent (1)

Le télétravail permanent désigne un mode d'organisation du travail dans lequel le salarié réalise son activité uniquement en télétravail.

Le télétravail permanent, s'il est pratiqué, doit faire l'objet d'une particulière vigilance du fait de l'accroissement des risques d'isolement et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail. La mise en place de ce mode d'organisation du travail nécessite que les mesures

concourant au maintien du lien social soient prises (cf. article 13 du présent accord).

4. Le télétravail depuis l'étranger

Les partenaires sociaux alertent les employeurs et les salariés sur les conséquences du télétravail depuis l'étranger. En effet, le télétravail hors de France entraîne des conséquences sur la loi applicable au contrat de travail, sur le plan de l'assujettissement à la Sécurité sociale, et en matière fiscale. Avant la mise en place du télétravail depuis l'étranger, le salarié concerné est informé de l'ensemble de ses conséquences dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie au terme duquel une information écrite est remise au salarié.

Sur un plan pratique, l'éventuel décalage horaire entre la France et le lieu de télétravail du salarié à l'étranger est à prendre en compte.

En cas de mise en place du télétravail depuis l'étranger, les représentants du personnel sont informés du nombre de salariés concernés et des pays depuis lesquels le télétravail est pratiqué.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité du maintien d'un lien entre les télétravailleurs et leurs collègues, leurs responsables hiérarchiques, ainsi qu'avec les représentants du personnel.

1.2. Définition du « travailleur hybride » ou « télétravailleur »

Au sens du présent accord, est considérée comme « télétravailleur » ou « travailleur hybride » toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du travail hybride tel que défini ci-dessus ou dans des conditions définies par un accord d'entreprise ou une charte précisant les catégories de salariés concernés.

1.3. Application de l'accord

Le présent accord, lorsqu'il s'applique aux salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail, produit ses effets aussi bien en situation de télétravail qu'en situation de présence physique au sein des locaux de l'entreprise ou des entreprises clientes.

Hormis les règles relatives à la fréquence de télétravail et aux règles de remboursement des frais de transport entre le domicile du salarié et le lieu de travail, les stipulations du présent accord applicables au travail hybride ont vocation à s'appliquer également au télétravail permanent.

(1) Le 3 de l'article 1.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des stipulations de l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et des dispositions du règlement n° 492/2011/UE.

(Arrêté du 20 février 2024 - art. 1)

Article 2 — Mise en place du télétravail

Le travail hybride comprend une alternance régulière ou occasionnelle de travail sur site de l'entreprise ou des clients et de télétravail. Sa pratique nécessite donc la mise en place du télétravail dans l'entreprise.

Les employeurs peuvent mettre en place le télétravail selon les modalités suivantes.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en place :

- par la négociation d'un accord d'entreprise ;
- en cas d'échec de la négociation, par l'élaboration d'une charte dans le respect du présent accord de branche ou par accords individuels avec les salariés.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le télétravail est mis en place :

- soit par accord collectif au moyen de la négociation collective sans délégués syndicaux, selon les modalités prévues par le code du travail ;
- soit par une charte élaborée dans le respect du présent accord de branche ;
- soit par accords individuels avec les salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre du télétravail.

2.1. Clauses obligatoires d'un accord d'entreprise ou d'une charte mettant en place le télétravail

L'accord d'entreprise ou la charte doivent préciser :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation comprenant du télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail ;
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation comprenant du télétravail, conformément à l'article L. 1222-9, II, 6° du code du travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche rappellent qu'en application de l'article 8.2 de l'accord du 27 octobre 2014, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

À titre d'exemples, une trame type d'accord d'entreprise relatif à l'organisation hybride du travail est annexée au présent accord.

Certains des thèmes cités ci-dessus peuvent faire l'objet d'un accord collectif dédié.

2.2. Formalisation individuelle de la mise en place du télétravail

Conformément à l'article 5 du présent accord, la mise en place du télétravail revêt un caractère volontaire pour l'employeur et le salarié concernés. Ces derniers formalisent leur accord par tout moyen. Les organisations signataires du présent accord recommandent de recourir à un écrit afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Les stipulations de l'accord d'entreprise ou de la charte mis en œuvre au sein de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés.

En l'absence d'accord ou de charte, les salariés sont informés des conditions de mobilisation et de mise en œuvre du télétravail.

Cette information peut notamment porter sur :

- le cadre collectif existant (accord de branche, accord d'entreprise, charte) ;
- la pratique du travail hybride telle que les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise ;
- les modalités d'articulation entre télétravail et travail sur site de l'entreprise ou de l'entreprise cliente pour tenir compte notamment du maintien du lien social et de la qualité de la collaboration avec les autres salariés ;
- les équipements, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et les assurances, etc. ;
- les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise ;
- les moyens de communication entre les salariés et les représentants du personnel.

2.3. Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au travail hybride, il est recommandé d'aménager une période d'adaptation pendant laquelle le salarié comme l'employeur peuvent mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance. Ce dernier est défini dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Au terme du délai de prévenance, le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des stipulations de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, telles que modifiées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, aux termes desquelles la mise en place du télétravail peut se faire par accord collectif, charte ou par accord individuel.

(Arrêté du 20 février 2024 - art. 1)

Article 3 — Le ou les lieu(x) de télétravail

Le ou les lieu(x) dans lesquels les salariés sont autorisés à télétravailler sont déterminés par accord d'entreprise, par charte, ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

À ce titre, l'accord ou la charte peuvent fixer des critères de compatibilité de ce ou ces lieu(x) avec une activité en télétravail. L'accord de l'employeur est requis avant tout changement de lieu de télétravail en fonction des critères définis le cas échéant par l'accord ou la charte.

En l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique est consulté sur le ou les lieu(x) de travail autorisés. La commission santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'elle existe, prépare cet avis.

Article 4 — Éligibilité

Les critères d'éligibilité sont définis par accord d'entreprise, ou à défaut par charte. En l'absence d'accord ou de charte, l'éligibilité du salarié est décidée par l'employeur en concertation avec le salarié dans le respect de l'article 5 ci-après.

Article 5 — Double volontariat

Le travail en mode hybride, puisqu'il comprend une part d'organisation en télétravail, revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté d'organiser son travail en mode hybride, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande.

L'employeur doit motiver son refus d'accéder à une demande de recours au travail hybride formulée par un salarié, dès lors que son accès est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou par une charte, et que le salarié demandeur remplit les conditions d'éligibilité en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte.

Le refus opposé à un salarié en situation de handicap ou un proche aidant doit également être motivé.

Il est recommandé aux employeurs de formuler par écrit la motivation de son éventuel refus.

Le salarié peut refuser le passage à une organisation hybride du travail. Ce refus n'est pas à lui seul un motif de rupture du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas une condition d'embauche.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE, lorsqu'il existe, est informé chaque année, du nombre de demandes d'accès au travail hybride formulées par les salariés et du nombre de demandes refusées au cours de l'année. En présence d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'une commission de suivi, cette information lui est transmise.

Article 6 — Fréquence du télétravail dans le cadre d'une organisation hybride du travail

Le travail hybride est un mode d'organisation du travail comprenant une alternance régulière ou occasionnelle de télétravail et de travail sur le site de l'employeur ou des entreprises clientes de l'employeur.

Les organisations signataires attirent l'attention des employeurs et des salariés sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, afin de garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise et la cohésion de la communauté de travail.

Ainsi, ils recommandent une présence physique minimale dans l'entreprise ou chez le client de

l'entreprise à hauteur de 20 % du temps de travail prévu au contrat de travail. L'employeur détermine les jours de télétravail en tenant compte des besoins spécifiques liés à son activité.

Il est en outre recommandé d'organiser régulièrement, des temps de présence commune dans les locaux de l'entreprise (ex. : lancement ou suivi de projet, élaboration ou réflexion collectives de solutions, motivation d'équipes...).

Article 7 — Suspension et modification du télétravail

7.1. Suspension ou modification liée à un projet réalisé chez une entreprise cliente

Une forte proportion des entreprises de la branche a la particularité d'intervenir chez des clients en mode régie, en particulier pour de l'assistance technique, induisant la présence régulière des salariés au sein des locaux des entreprises clientes de l'entreprise qui les emploie.

Le travail hybride, comme la présence des salariés dans les locaux, ne peut être imposé aux entreprises clientes. Ainsi, afin de s'adapter aux exigences des clients ou aux contraintes liées à la réalisation des projets, l'employeur peut suspendre l'organisation du travail en télétravail du salarié, ou modifier la fréquence du télétravail.

Les entreprises définissent un délai de prévenance à respecter avant toute suspension du télétravail et avant tout changement de fréquence du télétravail. Ce délai de prévenance peut être défini par accord d'entreprise, par charte ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La modalité d'organisation du travail du salarié, qu'elle soit hybride ou non, est précisée par tout moyen, selon les modalités définies par l'entreprise (ordre de mission, écrit ou entretien avec le manager, note d'information) établies préalablement au début de la mission le cas échéant, ou dans un écrit du manager. En cas d'organisation hybride du travail, le volume et la fréquence de télétravail y sont précisés.

En tout état de cause et sauf préconisation des services de santé au travail, aucun salarié ne peut refuser une mission dans laquelle le travail hybride n'est pas applicable ou une mission où le volume de télétravail autorisé est inférieur au volume de télétravail habituellement pratiqué par le salarié.

7.2. Suspension ou modification ponctuelle à l'initiative de l'employeur ou du salarié

L'employeur peut également organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Autant que possible, l'employeur informe le salarié des situations potentielles pouvant entraîner la suspension du télétravail, telles que l'impossibilité technique provisoire de réaliser les tâches en télétravail (ex. : pannes de matériel) ou les nécessités de service (ex. : réunions, travaux en groupe...).

Cette suspension du télétravail peut également être sollicitée par le salarié, notamment

lorsqu'il s'effectue au domicile du salarié, en cas de circonstances l'empêchant temporairement de réaliser ses missions à son domicile.

La suspension entraîne le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise ou de l'entreprise cliente jusqu'à la résolution des difficultés.

Sauf urgence, la suspension du travail hybride est précédée d'un délai de prévenance.

Article 8 — Réversibilité du télétravail

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, mais qu'il est mis en place ultérieurement, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié à temps plein dans les locaux de l'entreprise ou du client le cas échéant. Les modalités de cette réversibilité, notamment la mise en place d'un délai de prévenance, sont établies par un accord d'entreprise, une charte ou un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant uniquement dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Temps de travail

Article 9 — Temps de pause

Les salariés travaillant selon une organisation hybride du travail bénéficient d'une pause de minimum 45 minutes, comprenant la pause légale d'une durée de 20 minutes consécutives dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Cette pause doit être un temps de déconnexion des moyens professionnels de communication à distance.

Cette pause est prise au cours de la journée de travail. Il sera utilement recommandé aux salariés de profiter de ce temps de pause ou de déconnexion pendant la période méridienne, à titre d'exemple entre midi et 14 heures. Sa prise ne peut être contiguë au repos quotidien de 11 heures consécutives.

Article 10 — Plage horaire de disponibilité

Les entreprises déterminent, par accord d'entreprise, charte ou accord écrit entre l'employeur et le salarié, une plage horaire de disponibilité durant laquelle le salarié est joignable par l'employeur.

La plage horaire de disponibilité correspond aux périodes de la journée durant lesquelles le salarié doit être en mesure de réagir aux sollicitations ou demandes à caractère professionnel (appels, courriels de collègues, de la hiérarchie...). Pendant cette plage horaire, le salarié doit être joignable par les moyens de communication utilisés à des fins professionnelles. En dehors de cette plage horaire, il ne pourra être reproché au salarié de ne pas avoir répondu à un appel ou un courriel professionnel.

Cette plage horaire de disponibilité doit être fixée dans le respect des temps de repos obligatoires et du droit à la déconnexion.

Thème 2 Sécuriser

Santé et sécurité

Article 11 — Principes

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables à une organisation de travail hybride. Ces règles s'appliquent sur l'ensemble des temps, aussi bien ceux passés par le salarié dans les locaux de l'entreprise que ceux passés en télétravail.

Ainsi, le travailleur hybride bénéficie notamment :

- des services de prévention et santé au travail (SPST), selon les mêmes conditions que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise ;
- des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

En tant que responsables de la protection de la santé et de la sécurité des salariés, les employeurs veillent à l'information des salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Les travailleurs hybrides et les entreprises s'engagent mutuellement au respect et à la bonne application de ces politiques.

Une attention particulière doit être portée à la situation des travailleurs en situation de handicap pour s'assurer que les conditions d'exercice du travail hybride tiennent compte des

recommandations du médecin du travail.

Les prérogatives des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité concernent tous les salariés, télétravailleurs ou non.

Article 12 — Conformité du lieu de travail

Le salarié bénéficiant d'une organisation hybride du travail doit pouvoir bénéficier de conditions de travail sécurisées aussi bien lorsqu'il se trouve dans les locaux de l'entreprise que lorsqu'il travaille à son domicile ou tout autre lieu de travail.

À ce titre, l'employeur peut exiger la production d'une attestation sur l'honneur du salarié concernant la conformité des installations électriques aux normes en vigueur du lieu de télétravail ainsi qu'une attestation d'assurance de ce lieu prenant en compte l'exercice d'une activité professionnelle en télétravail.

Article 13 — Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail

Il est rappelé que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à tous les salariés, quelle que soit l'organisation du travail à laquelle ils sont soumis.

Les partenaires sociaux reconnaissent que le travail hybride peut favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (réduction des temps de déplacement...). Néanmoins, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il peut augmenter la criticité de certains risques, notamment psychosociaux, liés à la porosité de la frontière entre vies professionnelle et privée, à l'éventuel affaiblissement des relations interpersonnelles, au stress du management à distance, à l'isolement des salariés, ou à la sédentarité, et portent une attention particulière aux situations de télétravail permanent.

Les partenaires sociaux reconnaissent également le rôle positif des représentants du personnel en faveur du lien social dans les entreprises.

13.1. Prise en compte du travail hybride au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels

La mise en place du travail hybride doit donc donner lieu dans les entreprises à une réflexion sur la préservation de la cohésion sociale du collectif de travail et à l'identification des risques professionnels liés à cette organisation de travail. Cette identification des risques est formalisée au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en vue de la mise en œuvre des mesures de prévention adaptées.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche d'identification et de prévention des

risques professionnels, les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide sur le sujet de la santé et de la sécurité dans le cadre d'une organisation hybride du travail, principalement à l'attention des employeurs et managers.

13.2. Mesures concourant au maintien du lien social

Compte tenu du risque potentiellement accru d'isolement social et professionnel en situation de travail hybride, les entreprises mettent à disposition des salariés soumis à une organisation hybride du travail les moyens de communication nécessaires à la collaboration et au maintien du lien social avec les autres salariés de l'entreprise, et en particulier avec les représentants du personnel de l'entreprise lorsqu'ils existent. À cet égard, les coordonnées des représentants du personnel sont communiquées aux salariés de l'entreprise.

Le maintien d'échanges réguliers, sur le site de l'entreprise ou par le biais des outils de communication à distance, entre le salarié et son supérieur hiérarchique et entre les salariés d'une même unité de travail est recommandé.

13.3. Information relative à la prévention des risques professionnels

Enfin, un moyen de prévention des risques professionnels consiste dans la bonne information des salariés concernant ceux-ci. Un module d'information relatif à la santé et à la sécurité en situation de travail hybride sera proposé aux entreprises de la branche en vue de sa diffusion auprès des salariés.

Respecter le droit à la déconnexion

Article 14 — Effectivité du droit à la déconnexion

Introduit, par les partenaires sociaux de la branche, par l'avenant du 1er avril 2014 à l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et consacré par la loi « Travail » (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), le droit à la déconnexion est une composante essentielle d'une mise en place réussie du travail hybride.

Le droit à la déconnexion doit permettre aux salariés, quelle que soit leur organisation de travail, de bénéficier pleinement des temps de repos et de congés ainsi que de préserver la santé et un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, via un usage raisonné des outils numériques et au respect des temps de repos.

Si le droit à la déconnexion s'applique à toutes les organisations de travail, les signataires soulignent l'attention particulière devant être portée au respect du droit à la déconnexion dans le cadre d'une organisation comprenant du télétravail. En effet, la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée pouvant être induite par le travail hybride, peut rendre plus difficile la déconnexion des outils numériques en dehors des temps habituels de travail des salariés.

14.1. Accords d'entreprises et chartes relatives au droit à la déconnexion

Dans les entreprises concernées par la négociation obligatoire en application du code du travail, le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre.

Les principes et prescriptions ci-dessous, contribuant à rendre effectif le droit à la déconnexion, pourront donc utilement être adaptés ou complétés par le biais d'un accord d'entreprise ou d'une charte relative au droit à la déconnexion.

14.2. Mesures concourant à l'effectivité du droit à la déconnexion

Il est tout d'abord rappelé que les salariés ne doivent pas répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et d'absences.

De la même manière, les managers, l'employeur et ses représentants doivent respecter les plages horaires de disponibilité déterminées dans l'entreprise ou convenues avec les salariés conformément à l'article 10 ci-dessus.

Les salariés doivent avoir la possibilité d'exprimer leurs éventuelles difficultés à bénéficier du droit à la déconnexion. Ils peuvent à tout moment en informer leur responsable hiérarchique. Ce dernier organise alors rapidement un entretien avec le salarié concerné afin qu'ils définissent ensemble les mesures à prendre pour pallier ces difficultés.

Les partenaires sociaux veilleront enfin à mettre en place les outils pertinents afin d'insuffler une culture de connexion responsable au sein des entreprises de la branche (guide, bonnes pratiques, bons usages des outils numériques, MOOC...).

Modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail

Article 15 — Suivi du temps et de la charge de travail

Le travail hybride s'exerce dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

La durée du travail du salarié est identique qu'il réalise son travail dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Les dispositions légales et conventionnelles notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours.

La pratique du travail hybride ne modifie pas non plus l'activité habituelle, la charge de travail,

les délais d'exécution applicables habituellement en dehors d'une organisation hybride du travail.

Par ailleurs, pour qu'employeurs comme salariés tirent profit de l'organisation hybride du travail de manière pérenne, un suivi de cette organisation doit être effectué de manière régulière.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur hybride d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et le contrôle de sa charge de travail.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou une charte peut notamment prévoir une périodicité plus fréquente ou prévoir d'aborder dans ce cadre, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la protection de la santé, l'exercice du droit à la déconnexion...

Les différents entretiens devant être programmés annuellement entre l'employeur et le salarié peuvent être tenus le même jour (entretien individuel dans le cadre du forfait-jours, entretien de suivi des salariés en télétravail, éventuel entretien individuel d'évaluation...).

Enfin, il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de 2 conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE, lorsqu'il existe, et l'information préalable des salariés. Il est rappelé que ces outils doivent être utilisés dans le respect des droits fondamentaux des salariés, en particulier celui de leur vie privée.

Thème 3 Accompagner

Équipements de travail et frais professionnels

Article 16 — Fourniture et utilisation des équipements de travail

L'employeur fournit, entretient les équipements et installe les logiciels nécessaires au travail hybride. L'employeur prend en charge l'assurance de ces équipements.

L'entreprise fournit également au salarié un service d'appui technique.

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'employeur informe les salariés soumis à une organisation du travail hybride sur ces mesures relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité ainsi que sur les restrictions à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique. Il incombe alors au salarié de s'y conformer.

Article 17 — Frais liés aux trajets domicile-lieu de travail

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise prend en charge au moins 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle déclarée et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics. Les frais inhérents aux déplacements éventuels entre la résidence habituelle du salarié et un autre lieu de télétravail choisi par le salarié sont à la charge exclusive du salarié, à défaut de stipulations contraires au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte.

L'accord de l'employeur est requis avant tout changement de lieu de télétravail.

Article 18 — Frais professionnels et titres-restaurant

Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, ce bénéfice est maintenu dans le cadre d'une organisation hybride du travail.

Tout autre frais éventuellement engagé par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après accord de l'employeur et dans l'intérêt de l'entreprise, doit être supporté par l'employeur, selon le régime des frais professionnels appliqué dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux des entreprises sont encouragés à négocier sur la prise en charge des frais professionnels éventuellement engagés à l'occasion du télétravail.

Formation des travailleurs

Article 19 — Droit à la formation et formation à l'organisation hybride du travail

Les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation hybride du travail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les autres salariés de l'entreprise. Il revient à l'employeur de décider des modalités de suivi des formations (en présentiel ou à distance).

Les salariés soumis à une organisation hybride du travail, ainsi que leurs responsables

hiérarchiques et collègues directs peuvent bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Les partenaires sociaux sont notamment conscients du bouleversement des pratiques managériales qu'entraîne la mise en place du travail hybride et du temps d'adaptation nécessaires pour les managers comme pour les salariés. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés, construite par les partenaires sociaux de la branche, relative au management à distance.

Les partenaires sociaux s'engagent à construire de nouveaux outils à la disposition des entreprises et des salariés de la branche, tels que des guides pratiques (Adesatt) notamment sur les thématiques suivantes : l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en situation de télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs, la cybersécurité.

Ils s'engagent également à étoffer l'offre de formation de la branche afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de cette nouvelle modalité d'organisation du travail, notamment sur les thématiques indiquées au paragraphe précédent.

Ces formations seront mises à la disposition des salariés et des entreprises de la branche dans la limite des fonds disponibles.

Ces outils sont mis à la disposition des salariés et des entreprises de la branche qui font le choix d'en bénéficier ou d'en faire bénéficier leurs salariés. En tout état de cause, leur appropriation n'est pas un préalable à la mise en place du travail hybride.

Un recueil des bonnes pratiques en matière de travail hybride est annexé au présent accord.

Accompagnement des travailleurs en situation spécifique

Article 20 — Accompagnement des travailleurs en situation spécifique

Le travail hybride peut être mobilisé pour accompagner certains événements de la vie du salarié.

Il peut également être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour des salariés confrontés à des situations spécifiques.

À ce titre, le salarié peut solliciter un examen particulier de sa situation vis-à-vis des critères d'éligibilité mis en place dans son entreprise. Il peut également solliciter la mise en place d'un rythme de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise.

Cette faculté concerne :

- les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou

invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique). Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés ;

- les salariés ayant la qualité de proche aidant, afin de les accompagner dans ce rôle, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de cette qualité d'aidant ;
- les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des parents accueillant un nouvel enfant dans les 3 mois suivant le congé. Il est rappelé, qu'en vertu de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives ;
- les salariés bénéficiant d'un congé de paternité, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des nouveaux parents dans les 3 mois précédant et suivant le congé ;
- les salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des parents dans les 3 mois précédant et suivant le congé ;
- les salariés de retour d'arrêt de travail d'une durée supérieure à 6 mois continus faisant suite à une maladie ou un accident, afin de faciliter leur retour sur leur poste pendant les 3 mois suivant la fin de cet arrêt de travail, s'il est considéré que le travail hybride est susceptible d'y contribuer.

Il est rappelé que l'employeur doit motiver son éventuel refus d'une demande de recours au travail hybride formulée par un travailleur handicapé, une salariée enceinte ou un salarié ayant la qualité de proche aidant.

Thème 4 Communiquer

Dialogue social

Article

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au travail hybride.

Notamment, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les partenaires sociaux bénéficient eux-mêmes d'une organisation hybride de travail. De même, les salariés en travail hybride ont les mêmes droits collectifs que les autres salariés s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et

l'accès aux informations syndicales.

Les signataires du présent accord, convaincus de l'importance du rôle du dialogue social et de ses acteurs pour une mise en place réussie du travail hybride, se sont accordés sur les mesures suivantes, visant à améliorer la diffusion des informations de l'entreprise dans le cadre d'une organisation hybride du travail.

Article 21 — Communication syndicale

Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (site syndical sur l'intranet de l'entreprise, diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise).

À défaut d'accord d'entreprise, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les partenaires sociaux des entreprises sont encouragés à négocier sur la communication syndicale en entreprise.

Article 22 — Information des représentants des partenaires sociaux

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la consultation obligatoire du CSE, lorsqu'il existe, relative à la politique sociale de l'entreprise prévue par les dispositions légales, intègre le suivi de l'organisation hybride du travail mis en place dans l'entreprise.

Les organisations professionnelles signataires du présent accord de branche s'engagent à prévoir chaque année un temps d'information paritaire relatif au travail hybride dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Thème 5 Stipulations finales

Article 23 — Réalisation d'une étude par l'Adesatt

L'Adesatt réalisera, au cours de l'année 2024, une étude relative aux répercussions du présent accord de branche sur les salariés et les entreprises. Cette étude mettra notamment en lumière la prise en charge des frais professionnels, la communication syndicale en contexte de travail hybride, et le télétravail depuis l'étranger.

Article 24 — Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord justifie de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés déjà pourvues d'une charte de télétravail prise conformément aux stipulations de l'article L. 1222-9 du code du travail, la date de consultation du CSE et à défaut la date de la diffusion de la charte auprès du personnel faisant foi, sauf décision volontaire de l'employeur d'appliquer l'accord de branche.

Les stipulations de l'accord leur seront pleinement applicables dès la suppression de cette charte ou à l'occasion de sa modification.

Article 25 — Stipulations juridiques et administratives

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Clause de rendez-vous

Les organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche se réuniront au cours de l'année 2024 afin d'examiner l'opportunité de réviser le présent accord conformément aux dispositions du sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessous. Pour cet examen, les partenaires sociaux s'appuieront sur l'étude de l'Adesatt programmée au sein de l'article 23 du présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Annexes

Article — Annexe 1

Modèle commenté d'accord d'entreprise ou de charte

En rouge : propositions/commentaires.

En gris surligné : texte à adapter.

En vert : options à choisir.

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique «

Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230003_0000_0028.pdf/BOCC

Article — Annexe 2

Guide de bonnes pratiques

Étape 1 Sensibiliser et former les équipes

La première étape consiste à informer les salariés de la démarche en cours au sein de l'entreprise sur l'expérimentation du télétravail et des conditions d'accès (critères d'éligibilité, règles et procédures...).

Travailler en télétravail, avoir un collègue en télétravail ou manager une personne en situation de télétravail nécessite de :

- connaître l'environnement réglementaire ;
- s'adapter à une organisation du travail spécifique ;
- rester proactif dans la communication à distance ;
- être autonome dans l'utilisation des outils de travail à distance.

Il convient d'apporter des contenus d'informations dès la phase de démarrage du projet et la phase de sensibilisation.

Cela permet de faire passer les messages clés afin de limiter les risques d'incompréhension sur tel ou tel critère d'éligibilité ou de manque d'acculturation. Cela peut prendre la forme d'une newsletter sur la démarche en cours et d'une foire aux questions sur les aspects juridiques, techniques, RH...

Former et fournir des outils aux futurs télétravailleurs et managers

La sensibilisation et l'outillage des collaborateurs sont importants pour s'assurer de la bonne compréhension du cadre du télétravail et des bonnes pratiques à adopter pour télétravailler efficacement.

L'information apportée aux managers est essentielle pour accompagner la transformation induite par le management à distance, pour pouvoir se préparer aux situations quotidiennes, s'outiller sur la communication à distance, s'adapter au pilotage de l'activité à distance, instaurer une relation de confiance et identifier les salariés éligibles au télétravail.

Des formations peuvent être proposées aux salariés et aux managers, abordant la thématique générale du télétravail. À cet égard, il est rappelé l'existence d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises et des salariés, construite par les partenaires sociaux de la branche, relative au management à distance.

Des formations peuvent également être centrées sur des aspects spécifiques : logiciels de gestion de projet/communication à distance, aspects santé et sécurité au travail, droit à la déconnexion... La formation peut également s'accompagner de la mise à disposition de documents (kit méthodologique, fiches pratiques...) pour les guider tout au long de la démarche

(aspects juridiques, techniques, managériaux...).

Créer une communauté informelle de pratiques autour du télétravail

Il est également possible de consolider la cohésion d'équipes à distance en créant une communauté via des outils en ligne permettant aux télétravailleurs de partager leurs expériences, de poser leurs questions.

Étape 2 Mettre en place les conditions techniques et prévenir les risques professionnels

L'employeur a la responsabilité de la sécurité au travail de ses salariés, y compris ceux en télétravail. D'autre part, un accident survenu lors du télétravail est présumé, sauf preuves contraires, accident du travail.

Il est conseillé de communiquer aux salariés en télétravail un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile afin qu'il puisse exercer son activité dans des conditions optimales. Ce document détaille notamment les modalités de conformité concernant les installations électriques et les caractéristiques de la connexion internet. Il est conseillé de s'assurer que le salarié dispose effectivement d'installations conformes par le biais d'une attestation signée par lui.

Il est important de vérifier que le salarié possède tous les outils nécessaires à son travail à distance et qu'il maîtrise ces outils (communication et gestion collaborative de projets, par exemple). Dans le cas contraire, des formations spécifiques peuvent être organisées.

Enfin, le télétravail peut exposer à des risques professionnels spécifiques liés notamment à :

- l'autonomie : gestion de cette autonomie, planification de la charge de travail, temps de pauses et déconnexion... Il existe des risques accrus de surinvestissement. En cas de signaux détectés par le manager ou le collectif de travail, il est important de pouvoir réguler la situation (entretien, rappel du cadre, point sur la charge de travail et l'organisation, etc.) ;
- la communication avec les managers et collègues : risques d'incompréhensions dans la communication écrite, isolement, manque de soutien social de proximité en cas de difficultés.

Étape 3 Identifier les acteurs ressources

Il est possible d'identifier plusieurs interlocuteurs privilégiés pour la mise en place du télétravail :

- le premier interlocuteur privilégié du télétravailleur est son manager. Au-delà du suivi de l'activité, des échanges réguliers sont à prévoir concernant plus spécifiquement le télétravail et ses impacts. Un entretien annuel peut également être organisé pour faire un bilan des conditions d'activité et de la charge de travail ;
- un « référent télétravail » au sein de l'entreprise peut permettre de répondre aux questions des salariés et des managers, de suivre le déploiement du projet et faire remonter les éventuels besoins d'ajustement aux instances de suivi ;
- l'interlocuteur technique/support informatique doit également être identifié pour répondre aux problématiques des télétravailleurs. Au-delà des interlocuteurs, plusieurs ressources peuvent être mises à disposition : guides pratiques, formulaire de demande, trame d'entretien... ;
- pour les entreprises de plus de 250 salariés, un référent déconnexion est mis en place. Ce référent a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la

déconnexion, et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte.

Étape 4 Veiller à conserver des temps collectifs en présentiel

L'un des risques du télétravail peut être l'isolement par rapport au collectif.

Il est donc important de pouvoir proposer aux salariés en télétravail des espaces de partage avec le collectif, par des regroupements physiques, à la fois pour le suivi de projets, mais également pour les « temps forts » de l'entreprise (arrivées, départs, journées de cohésion, repas annuel...).

Au-delà des temps en présentiel, il est important d'instaurer des temps de communication informels à distance pour permettre des liens réguliers et l'entretien de la cohésion d'équipe.

Étape 5 Évaluer, ajuster et étendre

Au niveau individuel, le télétravail peut nécessiter des ajustements réguliers pour trouver le mode d'organisation qui convient. Il est ainsi conseillé de prévoir, au début de la mise en place individuelle du dispositif, des périodes d'adaptation.

Au niveau collectif, il est important d'évaluer le déploiement du télétravail tout au long du projet.

Les indicateurs d'impact doivent être fixés dès le démarrage du projet, au regard des objectifs fixés. Ceux-ci peuvent ensuite être ajustés et complétés tout au long de l'expérimentation. Les indicateurs peuvent concerner :

- les modalités de l'expérimentation : caractéristiques des personnes en télétravail, nombre de jours télétravaillés, répartition dans le temps, taux de réversibilité, accès aux informations, satisfaction vis-à-vis des modalités de mise en œuvre... ;
- les impacts sur les télétravailleurs : distance domicile-travail et coûts évités, incidences environnementales, impacts ressentis sur la qualité de vie, l'efficacité professionnelle, la santé et sécurité au travail... ;
- les impacts pour le collectif de travail : impacts ressentis sur l'ambiance et la convivialité, le partage d'informations, la disponibilité... ;
- les impacts sur le manager : évolution des pratiques managériales, impact des actions d'accompagnement et de communication, niveau de confiance et satisfaction, fatigue accrue des managers.

Le bilan peut ainsi permettre d'étendre l'expérimentation à un public plus large et d'effectuer des actions correctives en cas de besoin.

Modification de la convention collective

Date du texte : 2022-12-13 Version KALI retenue : 2023-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la renégociation des règles relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables dans les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, afin de simplifier leur application.

Article 1er — Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2 — Modification de l'article 6.3 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

L'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés » est rédigé de la manière suivante :

« Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre Ier du code du travail portant sur les repos et jours fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la réglementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du 16e dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé 13 dimanches et 4 jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les 15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les 2 derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et

soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001. »

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

(2) Les stipulations des deuxièmes paragraphes des points 2.1 et 2.2 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect de la dernière phrase de l'article L. 2253-3 du code du travail qui dispose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 3 — Stipulations juridiques et administratives

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Sécurisation des parcours professionnels

Date du texte : 2023-06-27 Version KALI retenue : 2023-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social a créé le comité social et économique, instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À compter du 31 décembre 2019, le nombre de détenteurs de mandats a donc diminué.

Le 30 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche signaient donc un accord à durée déterminée afin d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance. En septembre 2020, un avenant prolongeant le délai de saisine de la commission visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet accord est arrivé à son terme le 29 janvier 2022.

Un certain nombre des salariés visés par cet accord et éloignés de leur métier d'origine sur une longue période, continuent à exprimer le besoin d'accéder prioritairement à la formation professionnelle et aux dispositifs de reconversion professionnelle. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réactiver le dispositif créé par l'accord du 30 janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er — Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 — Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du ou des mandat (s) qu'ils occupaient et au temps qu'ils consacraient à l'exercice de leur (s) mandat (s), avant la mise en place du comité social et économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats

des élections du premier comité social et économique.

2.1. Catégories de mandats concernés

2.1.1. Les salariés qui exerçaient un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, ayant pris fin au plus tard le 31 décembre 2019, ou, en cas de prolongation des mandats du comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;
- délégué syndical central (ou selon les entreprises : « délégué syndical national », « délégué syndical UES », « délégué syndical groupe » ...) (L. 2143-5 du code du travail) ;
- représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens articles L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité central d'entreprise (anciens articles L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;
- membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;
- membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien article L. 2324-2 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien article L. 2327-6 du code du travail) ;
- délégué du personnel (anciens articles L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du CHSCT (anciens articles L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;
- membres de la délégation unique du personnel (anciens articles L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;
- représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail).

2.1.3. Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du

présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires OPNC (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30/10/2015) ;
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;
- mandataires OPIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;
- administrateurs ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS (conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, sections paritaires professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20/12/2018) ;
- mandataires CPS santé (accord de branche du 7/10/2015 et ses avenants) ;
- mandataires CPS prévoyance (accord de branche du 27/03/1997 et ses avenants) ;
- mandataires CP-TPME (accord du 29/07/2020).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats « lourds », dont le temps consacré à leur exercice a été impacté par la mise en place du comité social et économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2. Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de cinq cents salariés, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

2.3. Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats « lourds » tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du comité social

et économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur (s) mandat (s) a diminué et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4. Délai pour bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1, 2.2 et 2.3 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, soit avant le 30 septembre 2024.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds »

Article

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés dont les mandats ont pris fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci a diminué du fait de l'instauration du comité social et économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle...).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Article 3 — Définition du projet professionnel

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

3.1. Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle...). Cet entretien complète l'entretien professionnel éventuellement réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, conformément aux articles L. 6315-1 et L. 2141-5 du code du travail.

3.2. Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Article 4 — Mise en œuvre du projet professionnel

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

4.1. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro-A). À ce titre et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

4.2. Projet de reconversion professionnelle

L'évolution permanente et rapide des métiers de la branche, peut rendre difficile le retour à l'activité professionnelle des salariés ayant exercé un ou des mandat(s) lourd. Pour répondre à ces situations, les partenaires sociaux s'engagent à réactiver un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;
- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;
- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

4.3. Instruction des projets de formation

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;
- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;
- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;
- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les six mois suivant son entrée en vigueur, soit avant le 31 mars 2024, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des trois mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Article 5 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Chapitre III Stipulations finales

Article 6 — Durée

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

Article 7 — Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visée à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit six mois puis douze mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 — Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 — Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

Article 10 — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2023.

Article 11 — Dépôt et extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 12 — Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Date du texte : 2023-10-24 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise – ci-après ETAM –, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les ETAM « assimilés cadres » (dits article 4 bis de la convention) ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à

ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1er janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1er — Catégories objectives

Accord du 24 octobre 2023 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Article 1.1 — Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant des positions 1.1 à 3.3 de la classification ingénieurs et cadres définie par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 1.2 — Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des positions 3.2 et 3.3 de la classification ETAM définie par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 1.3 — Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des positions 2.2 à 3.1 de la classification ETAM définie par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 3 — Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Date du texte : 2024-02-28 Version KALI retenue : 2025-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Les références précises des règles légales rappelées dans l'accord font l'objet de notes de bas de page. Lorsque les articles du code du travail ou du code pénal sont entièrement retranscrits, la mention de l'article est faite préalablement à la retranscription.

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de combattre la violence et le harcèlement au sein des entreprises de la branche. C'est animés par cette volonté qu'ils ont engagé la négociation du présent accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les partenaires sociaux ayant conclu l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, affirmaient « que la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail ».

Les derniers rapports du Haut conseil à l'égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France ⁽¹⁾ et une étude de l'OPIIEC parue en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, démontrent la persistance de ces phénomènes sexistes ⁽²⁾. Il est rappelé que la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils est composée de cinq secteurs d'activités (numérique, ingénierie, conseil, évènementiel et traduction). La branche ne disposant pas de données statistiques concernant chacun de ces cinq secteurs, seuls les secteurs du numérique et de l'ingénierie seront évoqués au travers de l'étude OPIIEC citée ci-dessus.

Selon les derniers rapports du HCE, 46 % des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées au travail en raison de leur sexe et 22 % de femmes ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle. Spécifiquement pour les secteurs

de numérique et de l'ingénierie, l'étude de l'OPIIEC démontre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer avoir été victime ou témoin d'agissements sexistes (41 % de femmes contre 18 % d'hommes dans le numérique, et 47 % de femmes contre 21 % d'hommes dans l'ingénierie).

Le rapport du HCE paru en 2023 explique également que les femmes ont tendance à sous-estimer les actes de harcèlement dont elles font l'objet par méconnaissance du cadre juridique. L'étude de l'OPIIEC démontre aussi qu'une majorité des salariés n'a pas évoqué la situation de sexisme ou de harcèlement au sein de l'entreprise. Lorsque l'entreprise a été alertée, les réponses apportées sont perçues par les femmes comme insuffisantes (28 % dans le numérique, et 20 % dans l'ingénierie) et 10 % des salariés indiquent que l'alerte n'a été suivie d'aucune réponse (10 % dans le numérique, et 16 % dans l'ingénierie). Dans le numérique comme dans l'ingénierie, les dispositifs de traitement et de suivi de situation de harcèlement ou agissement sexiste ne semblent pas bien identifiés ou connus des salariés : la moitié ne sait pas si ce type de dispositif existe dans l'entreprise.

Enfin, le rapport du HCE 2023 révèle enfin que 15 % des femmes ont déjà redouté voire renoncé à s'orienter dans les filières ou métiers scientifiques ou toute autre filière ou métier majoritairement composé d'hommes, surtout par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise, mais aussi par peur du harcèlement sexuel pour 18 % d'entre elles. Un taux qui s'élève à 22 % pour les 25-34 ans. L'étude OPIIEC conclue également que le sexisme constitue un facteur d'abandon du métier, de l'entreprise voire du secteur d'activité pour les femmes.

Ces données révèlent donc plusieurs enjeux pour les entreprises de la branche. Premièrement, le faible nombre de femmes dans les secteurs d'activités de la branche est moins lié à un manque d'intérêt de leur part pour ces filières et ces métiers qu'à la permanence de représentations genrées et de freins pesant sur l'orientation professionnelle. Deuxièmement, la méconnaissance, aussi bien des entreprises que des salariés, du cadre juridique et de la gravité des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes freine la lutte contre ces phénomènes.

Conscients de l'impact néfaste des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail aussi bien sur la santé et la qualité de vie et des conditions de travail des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques manifestent, par la conclusion du présent accord de branche, leur volonté de poursuivre l'ambition des négociateurs de l'ANI de 2010 consistant à renforcer la prévention de ces risques, et d'encourager la prise en compte de ces sujets au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord de branche a donc deux ambitions :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;
- apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conscients de la spécificité de la branche et de la position de certaines entreprises comme

sous-traitantes, les partenaires sociaux ont souhaité aborder cet aspect tout au long de l'accord de branche.

(1) *Études Viavoice pour les rapports HCE 2023 et 2024 sur l'état du sexisme en France.*

(2) *Étude OPIIEC sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France, mai 2023.*

Thème 1 Connaître le cadre réglementaire et institutionnel

Définitions et sanctions

Article

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les partenaires sociaux rappellent les définitions contenues dans le code du travail et le code pénal.

Article 1er — Le cadre réglementaire

Responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La notion de risque psychosocial n'est pas juridiquement définie. Elle est apparue à la suite du constat établi par des médecins et des psychologues que l'organisation du travail, indépendamment du comportement de la personne, peut nuire à la santé mentale du salarié.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions ...).

À ce titre, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont donc des exemples de risques psychosociaux.

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise et doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (1) . Dans ce cadre, les risques psychosociaux doivent être pris en considération. Dans le cadre d'événements organisés par l'employeur en dehors du temps et/ ou du lieu de travail, les propos à caractère sexuel, les attitudes et agissements déplacés d'un salarié ne relèvent pas de sa vie personnelle (2) . De

tels comportements sont donc constitutifs de fautes justifiant des sanctions disciplinaires.

Chaque travailleur est également tenu de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (3) .

Définitions et sanctions

Selon l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, « le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

Les partenaires sociaux réaffirment par le présent accord que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont qualifiés de violences au travail lorsqu'ils sont commis dans le cadre professionnel.

Si, par cet accord, les partenaires sociaux de la branche souhaitent concentrer leurs efforts sur les mesures visant à combattre spécifiquement ces deux types de violence, ils affirment reconnaître l'existence d'autres violences morales et sexuelles potentiellement commises au sein des entreprises, telles que le harcèlement moral, les agressions sexuelles et le viol. Ils souhaitent à ce titre rappeler ci-dessous les définitions légales de ces infractions.

Enfin, les violences conjugales, comme tous types de violences sexistes, peuvent se répercuter sur l'emploi, la santé et la sécurité des travailleurs. Les victimes peuvent être orientées, notamment par voie d'affichage, vers le 3919, numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des victimes de violences. En fonction de leur situation, cet organisme oriente les victimes vers les associations locales ou nationales les mieux à même d'apporter une réponse ou un accompagnement.

Le harcèlement moral

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (4) .

L'agression sexuelle

Les partenaires sociaux rappellent que constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (5) .

Le viol

Les partenaires sociaux rappellent que tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol (6) .

Harcèlement sexuel

Selon le code du travail (7) , « aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que

celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est également une infraction pénale puisque le code pénal (8) en donne la qualification suivante : « I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel recouvre par exemple des faits tels que des remarques répétées sur le physique ou la tenue, des contacts physiques non désirés.

Les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont passibles de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, en cas d'action pénale devant le tribunal correctionnel, les faits de harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (9) .

Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende notamment lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Agissement sexiste

L'agissement sexiste est légalement défini (10) « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Cela recouvre par exemple des faits tels que des remarques et blagues sexistes, les incivilités à raison du sexe, le sexisme bienveillant, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiale, ainsi que la dévalorisation de la personne, de ses compétences, de son travail ou de son implication dans le travail sur des bases sexistes, pouvant entraîner des

pratiques discriminatoires.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), trois formes d'agissements sexistes sont distinguées, selon que ces agissements sont plus ou moins visibles, intentionnels ou explicites :

- les agissements sexistes ouvertement hostiles, souvent associés au machisme et à la misogynie. Ils sont intentionnels, explicites, flagrants. Cette forme de sexisme est irrespectueuse, méprisante, et ne respecte pas les codes de civilité. Elle peut également viser la maternité ou les charges familiales ;
- les agissements sexistes plus subtils, masqués, souvent sous couvert d'humour, pour éviter le jugement social ;
- les agissements sexistes ambivalents voire bienveillants. Il s'agit d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes ou les hommes en leur attribuant des qualités positives. Cette forme de sexisme met en avant la supposée complémentarité des compétences féminines et masculines ou repose sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il peut parfois se présenter comme du paternalisme infantilisant ou de la fausse séduction. Cependant, cette forme de sexisme renoue avec une division sexuée des rôles au travail. Les femmes s'écartant des stéréotypes de sexe sont alors perçues négativement.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont à distinguer des infractions pénales d'outrage sexiste et sexuel et d'agression sexuelle.

Outrage sexiste et sexuel

Selon le code pénal, constitue un outrage sexiste ou sexuel « le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

L'outrage sexiste et sexuel est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe (11) . Il est puni de 3 750 € d'amende notamment lorsqu'il est commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;
- par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive.

Injure à raison du sexe

L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe (12) .

L'injure commise au moyen soit de discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou

réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (13) .

Discriminations

Il est rappelé que les individus ou groupes d'individus qui se trouvent dans des situations comparables ne doivent pas être traités de manière moins avantageuse simplement en raison d'une caractéristique particulière, telle que leur sexe notamment.

L'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle l'obligation du respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Cette discrimination est interdite par le code du travail (14) et par le code pénal (15) .

Selon le code pénal (16) , constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende notamment lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne.

Sanctions interdites et protection des lanceurs d'alerte

Il est rappelé, conformément aux dispositions du code du travail (17) , qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (18) , y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (19) .

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel (20) .

Les personnes mentionnées au premier paragraphe bénéficient de la protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (21) .

(1) Article L. 4121-1 du code du travail.

- (2) Cass. soc. 19 octobre 2011 n° 09-72.672.
- (3) Article L. 4122-1 du code du travail.
- (4) Article L. 1152-1 du code du travail.
- (5) Article 222-22 alinéa 1 du code pénal.
- (6) Article 222-23 du code pénal.
- (7) Article L. 1153-1 du code du travail.
- (8) Article 222-33 du code pénal.
- (9) Article 222-33 du code pénal.
- (10) Article L. 1142-2-1 du code du travail.
- (11) Article R. 625-8-3 du code pénal.
- (12) Article R. 625-8-1 du code pénal.
- (13) Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.
- (14) Article L. 1132-1 du code du travail.
- (15) Article 225-1 du code pénal.
- (16) Article 225-1-1 du code pénal.
- (17) Article L. 1153-2 du code du travail.
- (18) Définis à l'article L. 1153-1 du code du travail.
- (19) Mentionnées à l'article L. 1121-2 du code du travail.
- (20) Article L. 1155-2 du code du travail.
- (21) I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Acteurs et outils de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail

Article 2 — Les acteurs de l'entreprise

L'employeur

Il incombe à l'employeur une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés (1) , ainsi qu'une obligation spécifique de prévention des faits de harcèlement (2) .

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s'inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux. L'entreprise doit évaluer les risques susceptibles de favoriser ces faits ou ces agissements et prendre les mesures permettant de les éviter.

De manière complémentaire à cette évaluation, l'employeur a également une obligation d'information réglementaire. En effet, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal, comprenant les éléments constitutifs du délit de harcèlement sexuel, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Un exemplaire de cet affichage figure en annexe au présent accord (annexe 3).

L'employeur a l'obligation de mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner (3) . Dès lors, il incombe à l'employeur qui a connaissance de faits pouvant caractériser un harcèlement sexuel d'engager, dans les 2 mois, une procédure disciplinaire en vue de les sanctionner (4) . Dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit vérifier la réalité des faits reprochés avant le prononcé de toute sanction. Au cours de la période pendant laquelle il vérifie la matérialité des faits portés à sa connaissance, l'employeur prend également toute mesure pour faire cesser l'exposition au harcèlement sexuel ou aux agissements sexistes. Ces mesures ne se substituent pas aux autres voies d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

Enfin, il convient de préciser qu'une forte proportion des entreprises de la branche a la particularité d'intervenir chez des clients en mode régie, en particulier pour effectuer des travaux d'assistance technique, induisant la présence régulière des salariés au sein des locaux des entreprises clientes de l'entreprise qui les emploie. Dans ce cas, le chef de l'entreprise prestataire reste responsable de la sécurité de son propre personnel. Il doit lui assurer la formation à la sécurité due par tout employeur à l'égard de ses salariés.

En cas de non-respect de ces obligations, la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur peut être engagée.

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure à l'entreprise lorsque celle-ci est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Les salariés

Sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur précédemment rappelé, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (5) .

Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail et jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations. Les employeurs veilleront à faciliter le signalement de ces faits et à protéger les témoins.

Les services de ressources humaines

Les membres des directions des ressources humaines, lorsqu'elles existent, participent au renforcement de l'information des salariés sur les situations de harcèlement sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Enfin, ils constituent un relais des signalements de situations de harcèlement.

Le référent harcèlement

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (6) .

Concrètement, ses missions peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes décrites à l'article 3 du présent accord ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, organisation du travail pendant la phase d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne à la suite du signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le référent harcèlement est informé de tout signalement de situation de harcèlement, sous réserve de l'accord de l'auteur du signalement et de la victime présumée.

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise, bien que, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du travail recommande que le salarié désigné référent soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise ou au service en charge de l'hygiène et de la sécurité s'ils existent (7) .

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les représentants des salariés et des syndicats

En présence dans l'entreprise d'un comité social et économique (CSE) et/ou de représentants des syndicats (délégué syndical [DS], représentant syndical au CSE [RSCE] ou représentant de section syndicale [RSS]), si les membres de la délégation du personnel au CSE ou les représentants syndicaux constatent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, résultant de faits de harcèlement sexuel ou de toute mesure discriminatoire, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (8) . Il s'agit du droit d'alerte du CSE.

Le CSE, lorsqu'il a été mis en place, désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Ce référent est désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (9) .

Les membres de la délégation du personnel au CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (10) .

Les attributions de la délégation du personnel au CSE, s'exercent au profit des salariés mais également au profit de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui

relèvent du chef d'établissement utilisateur (11) .

Ainsi, en cas de harcèlement impliquant deux salariés d'entreprises distinctes, notamment dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, les salariés peuvent s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise utilisatrice et/ou de l'entreprise prestataire.

Le CSE, lorsqu'il est mis en place dans une entreprise de 50 salariés ou plus, dispose de prérogatives supplémentaires :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes (12) ;
- il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et propose des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (13) ;
- il peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle (14) .

Afin d'accomplir les missions attachées à leur mandat, les membres du CSE bénéficient mensuellement d'un crédit d'heures de délégation. Un élu du CSE peut accomplir des heures de délégation au-delà du volume d'heures lui étant attribué. Le dépassement doit alors être justifié par une circonstance exceptionnelle, définie par la jurisprudence (15) comme :

- une situation inhabituelle ;
- nécessitant un surcroît de démarches et d'activité au regard des tâches habituelles ;
- motivée, notamment, par la soudaineté de l'événement ou l'urgence des mesures à prendre.

La Cour de cassation a admis que la mise en œuvre du droit d'alerte pouvait être qualifiée de circonstance exceptionnelle permettant le dépassement du crédit d'heure de délégation (16) .

Les sections syndicales éventuellement constituées au sein des entreprises, dans le cadre de la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés de l'entreprise, peuvent produire des publications, notamment pour favoriser le soutien aux victimes, libérer la parole et informer. Ces publications sont effectuées dans le respect des dispositions légales et des éventuels accords d'entreprises relatifs aux communications syndicales.

(1) Article L. 4121-1 du code du travail.

(2) Article L. 1153-5 du code du travail.

(3) Article L. 1153-5 du code du travail.

(4) Article L. 1332-4 du code du travail.

(5) Article L. 4122-1 du code du travail.

(6) Article L. 1153-5-1 du code du travail.

(7) Guide pratique et juridique du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ».

(8) Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

(9) Article L. 2314-1 du code du travail.

(10) Articles L. 2315-18 et L. 2315-9 du code du travail.

(11) Article L. 2312-6 du code du travail.

(12) Article L. 2312-9 du code du travail.

(13) Article L. 2312-9 du code du travail.

(14) Article L. 2315-94 du code du travail.

(15) Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424.

(16) Cass. Soc. 29 avril 2009 n° 07-45.480.

Article 3 — Les acteurs externes à l'entreprise

Les entreprises clientes

En cas d'intervention de salariés au sein des locaux d'une entreprise cliente, le chef de l'entreprise prestataire et le chef de l'entreprise cliente se transmettent toutes informations nécessaires à la prévention des risques. En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, il peut s'agir par exemple du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des noms des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'ils existent et s'ils acceptent cette communication.

Les chefs d'entreprises procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités (1) . Lorsque des risques sont identifiés, un plan de prévention doit être établi en commun accord par les employeurs pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir ces risques. L'entreprise cliente est alors tenue d'assurer la coordination générale des mesures de prévention décidées par elle-même et par l'entreprise prestataire (2) .

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les SPST peuvent agir en amont des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. À ce titre, ils assistent les employeurs dans leur rôle de prévention des risques psycho-sociaux, notamment par des actions de sensibilisation des salariés et des employeurs aux phénomènes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ils participent éventuellement à l'évaluation des risques professionnels, à la réalisation d'actions de prévention ainsi qu'à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée.

Lorsqu'un salarié est victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il peut solliciter une visite auprès du SPST. Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

- déclarer une inaptitude si le maintien sur le poste est gravement préjudiciable à la santé du salarié et proposer des solutions dans le cadre des indications relatives au reclassement ;
- proposer à l'employeur du salarié concerné, des mesures visant à préserver sa santé.

L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions émises par le médecin du travail. En cas de refus, il fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (3) .

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Les CPRI sont instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés. Elles peuvent apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile notamment en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (4) .

L'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

L'ANACT et ses 16 délégations régionales ont pour mission d'aider les entreprises à définir leurs besoins, de diffuser les informations utiles et d'orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail.

Les syndicats de salariés

Dans le cadre de leur mission de défense des intérêts individuels et collectif des salariés, les syndicats peuvent accompagner les victimes dans leurs démarches et réaliser auprès des salariés des actions de formation et de sensibilisation relatives aux violences au travail.

Autres acteurs

Pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises et les salariés peuvent trouver un appui auprès d'autres organismes, « tiers de confiance », neutres et disposant de compétences pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés. Il peut s'agir d'organismes de formation, de consultants externes, de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, de médecins, des opérateurs de protection sociale de branche, du Défenseur des droits, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale, du site internet « arrêtons les violences » (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>), du service téléphonique « Violence femme info » (3919), des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (<https://fncidff.info/>)...

Il est rappelé que le dispositif « Tiers humain » mis en place dans le cadre du régime de prévoyance de branche peut être mobilisé par l'entreprise en vue de l'établissement d'un diagnostic conseil, notamment pour diffuser une culture d'entreprise qui concilie performance, épanouissement et prévention des risques professionnels.

(1) Article R. 4512-6 du code du travail.

(2) Article R. 4513-1 du code du travail.

(3) Article L. 4624-6 du code du travail.

(4) Article L. 23-113-1 code du travail.

Article 4 — Les outils internes à l'entreprise

L'accord d'entreprise ou la charte

Le présent accord offre un cadre pouvant servir de base à des adaptations au sein d'un accord d'entreprise ou d'une charte. En effet, chaque entreprise est encouragée à faire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes des sujets de réflexion collective et de dialogue social. Elles pourront ainsi déterminer les outils de prévention et de formation, ainsi que les procédures de signalement et d'enquête adaptées à leurs contraintes, par le biais d'une négociation avec les organisations syndicales le cas échéant.

Les entreprises non dotées d'un accord d'entreprise sur ces sujets sont encouragées à élaborer une charte relative aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ayant pour objectifs :

- de prévenir et d'éliminer le harcèlement sexuel et les agissements dans toutes les situations en lien avec le travail ;
- de mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- de fournir aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes les moyens de s'informer et de se défendre ;
- de permettre aux personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Dans les entreprises où un accord ou une charte est élaboré, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de porter à la connaissance des salariés le contenu de cet accord ou de cette charte (exemples : réunions d'information, remise contre décharge...).

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de l'Adesatt, à la création d'une charte type qui sera mise à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Ce document comportera les obligations et recommandations applicables aux entreprises. Ce document listera également les actions décrites dans l'accord de branche pouvant être mises en œuvre dans les entreprises.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est l'outil central de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Il doit comporter un diagnostic détaillé des risques professionnels existant dans l'entreprise puis énumérer le plan de prévention des risques professionnels.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des risques psycho-sociaux, qui concernent les femmes et les hommes au travail, et pouvant être générés par l'organisation et les relations de travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels. Les partenaires sociaux de la branche rappellent à ce titre, que le DUERP doit être généré, c'est-à-dire que l'exposition aux risques professionnels doivent être évaluée en fonction du sexe des salariés. En effet, la loi précise que : « L'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (1). Ces risques doivent être inscrits dans le DUERP et dans les actions de prévention, y compris pour le cas où ils interviennent dans les locaux d'une entreprise cliente.

L'élaboration par les employeurs d'un DUERP qui réponde à des critères de différenciation selon le sexe peut faire l'objet d'un accompagnement des entreprises par les organismes préventeurs habituels tels que les services de prévention et de santé au travail (SPST), l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact) ou encore l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Le rapport annuel de prévention (2)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, le DUERP est utilisé pour

l'établissement du rapport annuel de prévention. Ce rapport est un document global sur les conditions de travail, la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs. Il comporte le registre des accidents du travail, des maladies professionnelles, mais aussi une évaluation des risques psychosociaux.

Ce rapport est présenté chaque année au CSE et à la CSSCT, s'ils existent, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés (3)

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, obligatoirement établi dans les entreprises de 50 salariés et plus, rappelle (4) :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ;
- l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Afin d'aider les entreprises à maintenir leur règlement intérieur à jour, l'annexe 4 au présent accord comprend les mentions obligatoires relatives au harcèlement et aux agissements sexistes devant figurer au règlement intérieur.

Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (5) .

À défaut d'accord d'entreprise ou de charte relatif aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, les entreprises sont encouragées à mentionner le présent accord de branche au sein du règlement intérieur.

(1) Article L. 4121-3 du code du travail.

(2) Article L. 2312-27 du code du travail.

(3) Article L. 4121-3-1 du code du travail.

(4) Article L. 1321-2 du code du travail.

(5) Article R. 1321-1 du code du travail.

Thème 2 Prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail

Article 5 — L'action de l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux

Comme indiqué à l'article 4 ci-dessus, les éventuels facteurs susceptibles de favoriser la survenance de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent être évalués et pris en compte au sein du DUERP.

Une fiche-outil relative à la méthodologie permettant d'intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le DUERP est annexée au présent accord (annexe 2).

Afin de faciliter l'identification des facteurs de risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, la branche mettra à disposition un outil de diagnostic, que les employeurs pourront librement déployer au sein de leur entreprise. Le déploiement de cet outil, à une périodicité déterminée par l'entreprise doit permettre de mesurer le ressenti des salariés quant aux agissements sexistes, aux impacts sur la carrière ainsi que d'alimenter les dispositifs de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail.

Article 6 — L'information et la sensibilisation des salariés

Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit avoir la capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil lorsqu'ils existent, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Les employeurs informent les salariés sur les outils de prévention et les procédures de signalement et d'enquête existants dans l'entreprise. Cette information peut être intégrée au sein du contrat de travail ou bien faire l'objet d'une note remise aux salariés. Pour les nouveaux embauchés, cette information est donnée au cours de la période d'essai.

Il est également rappelé que dans les entreprises employant au moins 50 salariés le règlement intérieur doit contenir les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

En complément de cela, la branche mettra à disposition des entreprises des outils de

sensibilisation des salariés :

- une campagne de sensibilisation « clé en main » à déployer par les entreprises ;
- un questionnaire numérique anonyme, dépourvu de finalité statistique, que les entreprises pourront communiquer à leurs salariés afin de les sensibiliser et de questionner certains biais sexistes.

Ces outils de sensibilisation ont vocation notamment à expliciter les responsabilités de chacun en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, à clarifier ce que recouvrent les notions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, à informer sur les conséquences de ces situations sur la santé mentale des victimes, d'aider l'ensemble des acteurs de l'entreprise à identifier les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes et à réagir.

Article 7 — La formation des référents et des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la sensibilisation et de la formation dans le cadre de la prévention du harcèlement dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des actions suivantes.

Les référents harcèlement désignés au sein des entreprises de la branche suivront une formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, par exemple sous forme de MOOC. Cet outil de formation pourra être adapté aux besoins de la branche et mis à disposition dans les conditions déterminées par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Les managers seront également formés de la même manière. Il reviendra alors à chaque entreprise de définir le niveau de management qu'il sera pertinent de former.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et information à destination des autres salariés de l'entreprise.

Thème 3 Traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Signalement des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Article 8 — La procédure d'alerte interne

Ne pas signaler le harcèlement sexuel dont on est victime conduit, le plus souvent, à une détérioration de la situation ainsi que de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

Cependant, la victime présumée d'un harcèlement sexuel peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet notamment par crainte d'être isolée ou de subir des représailles de la part de son harceleur. Il est donc recommandé aux témoins directs de faits de

harcèlement sexuel ou aux personnes à la connaissance desquelles ces faits ont été portés, de les relater auprès des responsables de l'entreprise chargés de leur traitement et/ou des représentants du personnel et des syndicats (DS, RSS, RS ou élus au CSE).

Comme cela a été rappelé à l'article 2 ci-dessus (« Les salariés »), tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour les salariés :

- d'être prudents et de ne pas se mettre en danger ;
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, clients, public ;
- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

En cas d'inaction, si la position hiérarchique et les fonctions d'un salarié dans l'entreprise le mettent en mesure d'agir voire lui imposent d'agir, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les témoins jouent un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel et bénéficient à ce titre d'une protection juridique particulière comme cela est rappelé à l'article 1er ci-dessus (« sanctions interdites »).

Afin d'inciter les victimes et les témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes à signaler ces faits, et afin de protéger ces témoignages, il est recommandé aux entreprises de mettre en place une procédure « d'alerte » ou de « signalement » ou d'identifier la ou les personnes habilitées à recevoir ces signalements. Une procédure d'alerte doit permettre aux salariés d'identifier auprès de qui et par quels moyens ils peuvent signaler les faits dont ils ont été victimes ou dont ils ont été témoins. Afin que la procédure d'alerte mise en place au sein de l'entreprise soit efficace, elle doit être connue des salariés. Les entreprises veillent donc à faire connaître cette procédure au sein de l'entreprise. L'annexe 1 au présent accord détaille ce que peut contenir une procédure de signalement.

La procédure d'alerte est encadrée par les 4 principes suivants :

- la stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes concernées ou visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est garantie ;
- le traitement de l'alerte est mené en toute confidentialité ;
- l'employeur traite le signalement de manière impartiale ;
- et y donne suite dans des délais appropriés.

Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE peut avoir pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte » prévue par le code du travail ⁽¹⁾ . Une fois saisi par un membre de la délégation du CSE d'une atteinte d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge

peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

Il est enfin rappelé qu'en vertu de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui incombe à l'employeur, toute personne qui signale des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes doit être entendue rapidement. Si l'analyse du signalement conclue à une situation à risque, l'enquête qui s'ensuit doit être menée dans les meilleurs délais.

(1) Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

Traitement des alertes

Article 9 — L'enquête interne

Comme indiqué précédemment, dès lors que des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, signalés dans l'entreprise, peuvent porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit prendre des mesures immédiates pour les faire cesser.

En cas de signalement de faits de harcèlement par un membre de la délégation du personnel au CSE, l'employeur mène donc, dans les meilleurs délais, une enquête interne permettant de connaître :

- la réalité des faits de manière objective ;
- la nature de ces faits ;
- l'ampleur et les répercussions des faits.

Outre l'ouverture obligatoire d'une enquête dans le cadre d'un droit d'alerte émanant du CSE, l'employeur, alerté de faits de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes dans son entreprise, est vivement incité à diligenter sans délai une enquête interne de la même manière. À cet effet, une trame est prévue en annexe du présent accord.

Si la loi ou l'ANI du 26 mars 2010 ne fixent pas les modalités de cette procédure (étapes, personnes à auditionner, personnes à impliquer dans l'enquête...), cette dernière doit répondre, a minima, aux principes suivants :

- respect du contradictoire : l'ensemble des protagonistes doit être mis en mesure d'être entendu sur les faits signalés et de faire entendre ses témoins. Ils doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- discrétion : la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées doit être protégée ;
- confidentialité : les entretiens physiques menés dans le cadre de l'enquête doivent se tenir au sein de locaux permettant la confidentialité des échanges. En cas d'échanges écrits, les messages sont confidentiels. En cas de communication de ces échanges à des personnes extérieures à l'enquête, il convient de procéder à leur anonymisation ;
- transparence : cette transparence s'applique vis-à-vis de la victime et du harceleur présumés. Ceux-ci doivent être informés des conclusions de l'enquête et, dans le cas où les faits de harcèlements sont avérés, des mesures prises pour qu'ils cessent et pour prévenir tout nouveaux faits de harcèlement.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place, en association avec les représentants du personnel ou syndicaux éventuellement présents au sein de l'entreprise ou d'autres organismes, « tiers de confiance », disposant de compétences sur ce sujet.

L'annexe 1 au présent accord propose une trame synthétisant les étapes susceptibles de jaloner le traitement d'une situation critique puis, le cas échéant, d'une enquête.

Lorsque l'employeur formalise une procédure d'enquête, à suivre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il informe les salariés de l'existence d'une telle procédure.

Le CSE est informé de toute situation d'urgence et de gravité ⁽¹⁾ . Ainsi, en cas de harcèlement impliquant des salariés d'entreprises distinctes dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, si un membre d'une des délégations du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, des faits de harcèlement sexuel, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation ⁽²⁾ .

En cas de harcèlement sexuel à l'occasion de l'intervention d'un salarié au sein des locaux d'une entreprise cliente, l'employeur de la victime présumée se coordonne avec l'entreprise cliente afin de recueillir des éléments de faits.

(1) Article R. 4514-1 du code du travail.

(2) Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.

Article 10 — L'accompagnement individuel des salariés pendant l'enquête

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés implique nécessairement de sécuriser la situation entre les victime et harceleur présumés dans la mesure du possible. À défaut, la présumée victime, si elle a un motif raisonnable de penser que la situation de harcèlement sexuel présumé présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, est en droit d'alerter son employeur et d'arrêter son travail en usant de son droit de retrait ⁽¹⁾ .

L'employeur, les managers et, le cas échéant, le ou les responsables RH doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail pendant le déroulement de l'enquête.

La victime présumée peut être orientée vers le service de prévention et de santé au travail si elle le souhaite.

Par ailleurs, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de mettre fin ou de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées, par le biais du télétravail ou de réaffectations temporaires si cela est possible.

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque pour la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête.

(1) Article L. 4131-1 du code du travail.

Sanctionner

Article 11 — Les sanctions en cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste en entreprise

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner. En effet, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

(1)

Par conséquent, dès lors qu'une enquête conclue à l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'absence de sanction à l'encontre de son auteur, engage la responsabilité civile de l'employeur.

Sauf si les faits de harcèlement sexuel ont donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur dispose d'un délai 2 mois à compter de la connaissance par l'employeur des faits reprochés pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre du harceleur. Ce délai imparti à l'employeur pour prendre une sanction disciplinaire s'applique également, en cas d'agissements sexistes, à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance *(2)* .

Dans le cas où l'enquête ne conclut pas à l'existence d'un harcèlement sexuel, le salarié ayant dénoncé les faits ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire, sauf s'il a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. En effet, l'impossibilité de conclure à l'existence ou l'absence de harcèlement peut notamment résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants.

Les partenaires sociaux rappellent enfin qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet des mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

(1) Article L. 1153-6 du code du travail.

(2) Article L. 1332-4 du code du travail.

Protéger et accompagner

Article 12 — Sécuriser la relation de travail

L'employeur, les managers, et le ou les responsable(s) RH, s'ils existent, doivent accompagner la poursuite des relations de travail et éviter l'instauration d'un climat de défiance. En l'absence de harcèlement avéré, ils veilleront à accompagner le retour à une relation de travail normale et apaisée des salariés.

Lorsque des agissements sexistes se produisent, outre les victimes, tout le collectif de travail est touché de façon plus ou moins directe et importante. Afin d'aider les victimes et les collectifs de travail à faire face à ce type d'agissements de façon constructive, la mise en œuvre d'une procédure de médiation peut être mise en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur font l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et de soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la médiation ne peut être utilisée entre le harceleur et la victime de harcèlement sexuel avéré. En effet, le harcèlement sexuel n'est pas un conflit pouvant trouver une solution amiable, mais une faute disciplinaire et une infraction pénale devant être sanctionnée.

Article 13 — L'accompagnement des victimes

Chaque employeur portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. À ce titre, dans le cas où un acte de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établi dans l'entreprise, l'employeur devra proposer la mise en place d'une cellule ou prise en charge psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via le service de prévention et de santé au travail (SPST). Le SPST est également compétent pour orienter les victimes vers tout professionnel de santé ou organisme compétent.

Dans le cas où une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est établie dans l'entreprise, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

En cas de dénonciation calomnieuse avérée, la personne qui en est victime peut bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

Les conséquences éventuelles d'un harcèlement avéré peuvent être prise en charge au titre de la législation sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Thème 4 Stipulations finales

Article 14 — Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Suivi de l'accord

Le baromètre triennal sur la santé au travail réalisé par l'Adesatt a pour buts :

- d'identifier et collecter des indicateurs permettant d'objectiver les risques auxquels sont soumis les salariés de la branche en matière de santé ;
- d'identifier les actions et dispositifs mis en place dans les entreprises pour prévenir les risques professionnels ;
- de mesurer la connaissance et l'appréciation portée par les entreprises et les salariés sur les actions mises en œuvre par la branche et dans les entreprises ;
- de proposer des pistes d'actions opérationnelles en réponse aux différents types de risque ;
- de réaliser un guide pratique restituant les enseignements de l'étude et valorisant les bonnes pratiques repérées au cours de la démarche ;
- et de favoriser la reconductibilité et la continuité de la démarche, à travers l'élaboration d'indicateurs utiles et mesurables.

Les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes seront intégrés à ce baromètre, qui sera présenté à la CPPNI. En fonction des résultats observés :

- le guide pratique mentionné ci-dessus dédiera une partie aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Outre la mise en valeur des enseignements de l'étude et des bonnes pratiques observées, il pourra contenir des développements pédagogiques permettant de mieux identifier les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes lorsqu'elles surviennent, de les traiter de manière appropriée et d'apporter l'accompagnement pertinent aux personnes impliquées. Ce guide sera mis à disposition sous format numérique. Les entreprises veilleront à sa diffusion auprès des salariés dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide contiendra le présent accord de branche ;
- les signataires du présent accord étudieront l'opportunité de mener une réflexion autour d'un dispositif de signalement approprié pour les salariés de la branche, de la sensibilisation à destination des écoles et universités, de la création d'une commission santé ;
- discuteront de la nécessité ou non d'apporter des modifications au présent accord.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et

suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. Certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent néanmoins que les entreprises de 50 salariés et plus.

Annexes

Annexe 1

Article

Trame synthétique. Traiter un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et engager une procédure d'enquête

Une procédure de traitement des cas de harcèlement ou de sexisme a pour but de guider l'employeur, le personnel RH, les managers... pour réagir aux situations de sexisme et de harcèlement, les évaluer et correctement accompagner les personnes impliquées dans ses situations. Cette procédure permet également d'informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits et la manière dont l'entreprise peut les accompagner.

Le contenu de cette procédure doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?

Exemples : lorsqu'une personne pense être victime ou est témoin de propos ou de comportements ayant une connotation sexuelle, liés au genre d'une personne, pouvant être identifiés comme humiliants, dégradants ou offensants, ou laissant entrevoir des impacts négatifs sur la victime potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.

- Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?

Exemples : lettre, mail, demande d'entretien, plateforme spécifique sur l'intranet de l'entreprise...

- Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont leurs coordonnées dans l'entreprise ?

Exemples : une personne du service RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une personne externe...

- Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?

Exemple : sur la base d'une grille d'évaluation permettant d'identifier rapidement les éléments correspondant à un comportement inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.

- Si la situation est évaluée à risque, existe-t-il des mesures conservatoires à mettre en place pour protéger la victime potentielle de la personne mise en cause ?

Exemples : mise en place du télétravail, réorganisation des tâches pour éviter les contacts entre les personnes impliquées, mise à pied conservatoire...

- Qui est en charge d'accompagner et suivre la potentielle victime ? Qui est en charge d'accompagner et suivre la personne mise en cause ?

Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bien celui nommé par le CSE, une personne du service RH...

- Comment se déroule l'enquête une fois lancée ? Qui est en charge de cette enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dans cette enquête ? Qui peut être entendu ? Quelles sont les preuves

qui peuvent être reçues ? Comment se déroulent les entretiens ? Comment la confidentialité de l'enquête et du contenu des entretiens va-t-elle être garantie ?

– À qui seront remises les conclusions de l'enquête ? Qui sera décisionnaire quant aux possibles sanctions prises à la suite de l'enquête ? Quel type de sanctions peuvent être prises ?

– Comment les conclusions de l'enquête et les possibles sanctions seront communiquées à la personne mise en cause, à la potentielle victime, aux témoins ?

Les principales étapes de la procédure de signalement et d'enquête :

Étape 1 : accuser réception du signalement.

Étape 2 : procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.

Étape 3 : procéder à une première analyse des faits et déterminer si une enquête doit être lancée et à défaut, les mesures à mettre en œuvre afin de mettre fin au « conflit », à la situation problématique.

Étape 4 : préparer la procédure d'enquête :

- éventuellement, constituer une commission d'enquête ;
- éventuellement, associer le CSE s'il existe ;
- éventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête ;
- éventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête.

Étape 5 : enclencher la phase d'enquête :

Procéder à l'audition de :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les éventuels témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Étape 6 : clore la phase d'enquête :

- rédiger le rapport d'enquête ;
- éventuellement, faire signer le rapport d'enquête par l'ensemble des membres de la commission d'enquête, si une telle commission a été constituée ;
- communiquer le rapport à la direction ;
- informer la victime et le harceleur présumés des conclusions de l'enquête.

Étape 7 : si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

- sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel ;
- accompagner la victime.

Étape 8 : si le rapport ne conclut pas à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel :

- éviter la mise en place d'un climat de défiance ;
- organiser la poursuite de la relation de travail des salariés concernés.

Annexe 2

Article

Guide. Intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du DUERP

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Le sexisme n'est pas qu'une question de comportement et d'individu. C'est également une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de mettre en place un plan d'action.

Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

La loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014 précise désormais dans le code du travail que « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Cette fiche-outil décrit la démarche à suivre pour analyser les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans l'entreprise, et inscrire cette évaluation dans le DUERP pour mener des actions de prévention. Elle précise les étapes, les fondamentaux de la démarche ainsi que les points de vigilance pour prendre en compte les risques qui concernent les femmes et les hommes au travail.

Étape 1 : Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire

Selon la taille de l'entreprise la démarche peut inclure la mise en place de groupes de travail ou de réunions d'échanges avec les travailleurs et travailleuses. À ces groupes peuvent être conviées par exemple la Carsat, l'Inspection du travail, le service de prévention et de santé au travail, la démarche peut inclure la mise en place de (encadrement, salariés, membres élus du comité social et économique [CSE] et/ ou de la commission santé sécurité et conditions de travail [CSSCT] s'ils existent).

Étape 2 : Apprécier la situation de l'entreprise face aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel

Les questionnements à avoir pour apprécier la situation de l'entreprise vis-à-vis des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel peuvent être les suivants :

- Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?
- Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?
- Des documents internes évoquent-ils ces sujets ?
- Exemple : règlement intérieur, DUERP, Accord qualité de vie et des conditions de travail.
- Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés ? d'horaires atypiques (soir, nuit, week-end) ?
- Les rapports professionnels sont-ils très ou peu hiérarchisés ?
- Les difficultés relationnelles peuvent-elles s'exprimer facilement ?

Étape 3 : Vérifier que le DUERP est construit par unités de travail

La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En synthèse, le « découpage » de l'entreprise en unités de travail doit être fait de sorte qu'il rassemble les salariés qui réalisent des tâches similaires et qui sont soumis aux mêmes risques (activités de bureau, activités nomades ...). La définition des unités de travail est donc propre à chaque entreprise, à ses activités et à son organisation.

L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L. 4121-3 du code du travail). C'est pourquoi le nombre d'hommes et le nombre de femmes de chaque unité de travail devrait être comptabilisés.

(Exemple non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 52.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Étape 4 : Évaluer les risques pour chacune des unités de travail

C'est à cette étape que le DUERP produit une évaluation des risques différenciée pour les femmes et les hommes pour chaque unité de travail.

Il s'agit de réaliser un inventaire des risques présents au sein de chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (par exemple : risques physiques : travail sur écran, sièges inadaptés ; risques psychosociaux : stress ...) en faisant apparaître les femmes et les hommes concernés.

(Exemple non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 52.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Étape 5 : Conduire la démarche d'analyse

1. Utiliser les unités de travail définies au sein du DUERP et construites en intégrant les femmes et les hommes pour chacune d'elle.

2. Choisir l'unité de travail qui sera la plus significative du point de vue de l'exposition aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, selon les critères présentés ci-après :

- les conditions d'emploi : statut d'emploi (CDI, stagiaire, alternance, personnel d'entreprises sous-traitance...), évolutions salariales possibles... ;
- les conditions de travail : nature des activités de travail, prescription du travail, contraintes de temps, de délai, de qualité, niveau d'autonomie, poste en situation de travail isolé, activités d'accueil, activités en relation avec le client ... ;

- les conditions liées à l'organisation du travail : temps de travail et de pause, modalités d'évaluation du travail, appuis organisationnels et professionnels possibles, niveau de décision... ;
- les conditions liées au dialogue social : fluidité du dialogue social, possibilité d'échange avec le N + 1, avec le RH...

3. Pour l'unité de travail retenue, choisir une à deux situations de travail les plus significatives de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dans le choix des situations.

4. Analyser les conditions du travail et d'emploi de la situation de travail du salarié par des temps d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des documents internes (fiche de poste, organigramme, procès-verbal des réunions du comité social et économique [CSE] et/ ou de la commission santé sécurité et conditions de travail [CSSCT]).

5. Présenter ces résultats et ces propositions d'action de prévention au groupe de travail éventuellement mis en place, afin de les enrichir de leurs observations, qualifier collectivement la gravité du risque, valider la nature des actions de prévention.

Il est possible de transmettre ces informations au service prévention et de santé au travail, à la Carsat et à l'inspection du travail pour leur information et leurs propres actions.

6. Formaliser les résultats et propositions d'action au sein du DUERP.

7. Mettre en œuvre les actions de prévention définies.

(Exemples non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 54.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Annexe 3

Article

Outil. Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel

(Affiche non reproduite, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 55.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240015_0000_0006.pdf/BOCC

Annexe 4

Article

Outil. Mentions obligatoires au sein du règlement intérieur

En matière de harcèlement et d'agissements sexistes, le règlement intérieur de l'entreprise doit mentionner les articles suivants du code du travail et du code pénal :

Dispositions relatives au harcèlement sexuel

- Article L. 1153-1 code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

- Article L. 1153-2 code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

- Article L. 1153-4 code du travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul. »

- Article L. 1153-5 code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

- Article L. 1153-5-1 code du travail :

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

- Article L. 1153-6 code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Disposition relative aux agissements sexistes

- Article L. 1142-2-1 code du travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Dispositions relatives au harcèlement moral

- Article L. 1152-1 code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

- Article L. 1152-2 code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

- Article L. 1152-3 code du travail :

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

- Article L. 1152-4 code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. »

- Article L. 1152-5 code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

- Article L. 1152-6 code du travail :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Dispositions en matière de référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Article L. 2314-1 alinéa 4 code du travail :

« Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Principe d'aménagement de la preuve en matière de harcèlement

- Article L. 1154-1 code du travail :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Dispositions sur l'action en justice des organisations syndicales

- Article L. 1154-2 code du travail :

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. »

Dispositions pénales sur le harcèlement (articles L. 1155-1 et L. 1155-2 du code du travail ; 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

- Article L. 1155-1 code du travail :

« Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

- Article L. 1155-2 code du travail :

« Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »

- Article 222-3 code pénal :

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

- Article 222-33-2 code pénal :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Promotion du dialogue social en entreprise

Date du texte : 2024-12-18 Version KALI retenue : 2025-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La pratique d'un dialogue social de qualité, centré sur les enjeux et les problématiques de l'entreprise et des salariés, constitue un levier de régulation sociale, contribue à la performance sociale des entreprises de la branche et participe à la construction d'un environnement professionnel équitable et propice à l'épanouissement des salariés et au développement économique des entreprises.

Dans les dernières années, les instances représentatives du personnel et leurs modalités d'organisation ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail.

Pour les entreprises, ces réformes ont pu générer les impacts suivants :

- la modification du nombre de détenteurs de mandats ;
- dans les entreprises de plus de 50 salariés, une limitation dans le temps du nombre de mandats, qui nécessite d'intéresser davantage de salarié à l'exercice du dialogue social afin d'assurer un renouvellement régulier des représentants du personnel dans les entreprises ;
- l'introduction de la représentation équilibrée qui introduit plus de mixité dans la représentation du personnel ;
- l'enrichissement des prérogatives des acteurs du dialogue social.

Conscients, au regard des dernières évolutions, de la nécessité de développer et promouvoir le dialogue social et de garantir un renouvellement des représentants du personnel, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le présent accord, avec pour objectifs :

- la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche ;
- la mise à disposition des directions d'entreprises, des managers et des salariés, d'outils visant à améliorer la qualité du dialogue social au sein des entreprises ;
- l'équilibre et la fluidité des parcours des acteurs du dialogue social entre leur activité professionnelle et l'exercice des mandats ;
- la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats favorisant l'évolution professionnelle des acteurs du dialogue social ;
- et la sécurisation des parcours des acteurs du dialogue social.

En particulier, les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un ou plusieurs mandats successifs de représentant du personnel ou des syndicats n'affecte pas l'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats de représentants du personnel. Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux rappellent enfin les principes d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux mandats syndicaux et électifs, ainsi que l'équilibre des représentations par genre au sein des listes électorales établies en vue des élections professionnelles, tel que prévu par la loi.

Article 1er — Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires du présent accord doivent exercer un ou plusieurs mandats cités ci-dessous.

1.1. Représentants des salariés et des syndicats

Mandats au sein des instances d'entreprise

Sont visés par cet accord les membres des instances de dialogue social au sein des entreprises et les salariés désignés par les organisations syndicales pour les représenter.

Mandats au sein des instances de branche

Les salariés désignés par des organisations représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la branche indiqués ci-après bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;
- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;
- mandataires ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS au sein du conseil d'administration, du bureau du conseil d'administration, des sections paritaires professionnelles, et des commissions paritaires transverses (accord de constitution du 20/12/2018) ;
- mandataires CPS Santé (accord de branche du 7/10/2015) ;
- mandataires CPS Prévoyance (accord de branche du 27/03/1997) ;
- mandataires CP-TPME (accord de branche 29/07/2020).

Mandats au sein d'autres instances paritaires

Sont également visés les mandats de représentants de salariés, externes aux entreprises, notamment indiqués ci-dessous, à la condition que les salariés qui les détiennent aient informé l'employeur de leurs mandats :

- conseiller prud'homme (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail) ;

- membre de l'organe de gouvernance d'un organisme à but social et professionnel (ex : APEC, Unédic, Action Logement ...) ;
- membre du conseil supérieur de la prud'homie et de ses commissions (articles R. 1431-1 à R. 1431-16).

Mandats définis par accord collectif d'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut permettre à des salariés occupant des mandats spécifiques à l'entreprise de bénéficier du présent accord de branche.

Prise en compte forfaitaire des mandats exercés au sein des instances paritaires de branche

Aucune heure de délégation n'étant associée à l'exercice des mandats au sein des instances paritaires de branche, ces mandats sont chacun pris en compte, pour l'application des articles 5 et 9, selon la méthode suivante : un mandat est équivalent, en heure de délégation, à 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. Les employeurs prennent en compte tous les mandats de branche exercés dans la limite de 6.

1.2. Représentants des employeurs

Sont concernés, au titre des dispositions relatives aux formations communes des employeurs et des salariés, les représentants d'employeurs ayant la qualité de salariés et agissant dans le cadre du dialogue social en entreprise et les personnes en situation de responsabilité hiérarchique des acteurs du dialogue social.

Les représentants des employeurs visés par les stipulations de l'accord sont définis par la direction des entreprises concernées.

Thème 1 Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement

Article

Les partenaires sociaux reconnaissent que la pratique d'un dialogue social de qualité constitue un outil efficace de régulation sociale et contribue à la performance sociale des entreprises, et qu'il convient de le favoriser dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce développement implique la compréhension éclairée du fonctionnement et des enjeux du dialogue social : celle-ci est favorisée par la formation des partenaires sociaux afin qu'ils puissent exercer pleinement leur rôle.

Article 2 — Formations liées à l'exercice du dialogue social

2.1. Droit à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié, notamment ceux appelés à exercer des fonctions syndicales, souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou de formation syndicale a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 2145-5 du code du travail.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours, ou 18 jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Cette formation ne peut avoir lieu pendant une période de congés payés (1) .

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de cette formation pour le développement et l'amélioration de la pratique du dialogue social dans les entreprises. Les employeurs mettent donc en place les conditions favorables à l'exercice de ce droit à la formation économique, sociale et syndicale par les salariés.

2.2. Formations communes aux salariés et représentants employeurs

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir les formations communes aux salariés et aux représentants de l'employeur relatives au dialogue social en entreprise (2) , permettant de disposer d'un socle commun de connaissances et favorisant une compréhension partagée des règles et des enjeux de la régulation sociale. Ces formations communes concernent aussi bien les salariés en situation d'encadrement que les salariés détenteurs de mandats.

Une action collective nationale (ACN) portant sur le rôle, les missions et la gestion des acteurs du dialogue social pourra être créée au besoin par les instances compétentes de branche et mise en œuvre par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) ATLAS. Cette ACN comprendrait des modules relatifs à la pratique du dialogue social, dont l'accès serait ouvert aussi bien aux managers qu'aux salariés détenteurs de mandats.

La durée de ces modules de formation ne peut s'imputer sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ces formations seront portées à la connaissance des entreprises de la branche par le biais d'une communication de branche.

2.3. Formation des membres du comité social et économique

Formation économique

Conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique (CSE) élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le financement de la formation ainsi que les frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

(1) Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

(2) Article L. 2212-1 du code du travail.

Article 3 — Outils de promotion, de développement et d'accompagnement du dialogue social dans les entreprises

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés, les outils adaptés au développement et à la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Ainsi, des outils à l'usage des directions d'entreprises, des managers et des services ressources humaines pour la gestion des représentants du personnel et syndicaux seront créés (ex : guides pratiques).

Les managers encadrant des salariés détenteurs de mandats pourront, à leur demande, être formés au rôle, aux missions et à la gestion des représentants du personnel et syndicaux par le biais de l'ACN (action collective nationale) visée à l'article 2.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord de branche.

Thème 2 Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social

Article

Les partenaires sociaux de la branche, reconnaissant le rôle et l'importance de la représentation des salariés et des syndicats, souhaitent réaffirmer leur attachement aux

garanties légales suivantes.

Article 4 — Non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou de représentant du personnel.

Article 5 — Garantie d'évolution de la rémunération

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants des salariés et des syndicats au sein de l'entreprise disposant d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération dans les conditions suivantes.

Cette évolution salariale doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ceci s'applique en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables.

Article 6 — Accompagnement des acteurs du dialogue social

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le déroulement de carrière des acteurs du dialogue social est identique à celui des salariés occupant une position équivalente.

Il est également rappelé que, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail, l'employeur prévoit, en faveur des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les aménagements lui permettant de respecter son obligation de formation et d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées et rémunérées.

Thème 3 Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Article

L'exercice de mandats peut donner lieu à l'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances relatives à la négociation collective et en lien avec des notions juridiques et comptables par exemple. Ces connaissances peuvent être reconnues par l'obtention de certifications. En parallèle, l'évolution constante et rapide des métiers de la branche conduit les entreprises de nos secteurs à être particulièrement vigilantes au maintien du lien avec la compétence « métier » des détenteurs de mandats et à leur actualisation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser l'actualisation des compétences des acteurs du dialogue social dans le but :

- d'encourager l'exercice de mandats et ainsi permettre une représentation conforme des salariés de la branche ;
- de faciliter le retour à un poste opérationnel des salariés à la fin de leur mandat ;
- d'inscrire les parcours professionnels des acteurs du dialogue social dans une démarche de maintien et de développement des compétences professionnelles par la mise en place d'outils et de dispositifs adaptés permettant aux salariés concernés de maintenir leurs compétences « métiers » durant et après l'exercice d'un mandat ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, lorsqu'elles ont un lien avec l'emploi initialement exercé, en mettant en œuvre une ingénierie d'identification des compétences et de passage de certification correspondantes (processus d'inscription, préparation à la certification, financement). Par certification, les partenaires sociaux entendent soit des certifications existantes sur le marché et adressant des compétences transverses (ex. certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical), soit des certifications créées par la branche (ex. certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants) adressant soit des compétences spécifiques aux métiers, soit des compétences identifiées dans le cadre d'un bilan de compétences.

Les salariés visés à l'article 1er du présent accord de branche bénéficient s'ils le souhaitent et à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

Article 7 — Adaptation du poste de travail

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel et des syndicats.

Cela donne lieu, dans le cadre de l'entretien de début de mandat mentionné à l'article 8, à une discussion sur les modalités d'adaptation de la charge de travail du salarié en fonction des contraintes liées à l'exercice de son mandat et du temps qu'il doit y consacrer.

L'adaptation de la charge de travail ainsi que des éventuels objectifs professionnels sont également abordés à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation susceptible d'être organisé

au sein de l'entreprise.

Article 8 — Entretiens professionnels au cours du mandat

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie au début de son mandat, à sa demande, et à la fin de son mandat d'un entretien.

Entretien au début du mandat

Les salariés visés ci-dessus bénéficient au début de leur(s) mandat(s), à leur demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel, mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, consacré à aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Entretien à la fin du mandat

Ces mêmes salariés bénéficient à la fin de leur(s) mandat(s), d'un entretien professionnel permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Accompagnement spécifique apporté par la branche

Les partenaires sociaux s'engagent à créer et mettre à disposition des acteurs du dialogue social de la branche des outils (guide pratiques, trames d'entretiens) permettant la conduite d'entretiens au regard des objectifs du présent accord et des dispositions de la loi.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord de branche.

Article 9 — Définition et mise en œuvre du projet professionnel

Dans les conditions décrites ci-dessous, les salariés visés par le présent accord ont la qualité de public prioritaire de la branche pour l'accès aux dispositifs de formation et de certification en lien avec leur activité professionnelle.

Modalités de financement par la branche

À ce titre, et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront d'une prise en charge dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la commission

nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences ATLAS.

En l'absence d'accord de l'employeur pour financer le projet de formation du salarié, celui-ci pourra saisir la CPNEFP qui statuera sur l'opportunité et le montant de la prise en charge à allouer au financement de la formation envisagée.

Éligibilité au financement par la branche

Concernant les dispositifs décrits aux articles 9.2 à 9.5, la prise en charge prévue ci-dessus s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à 10 % du temps de travail sur une année.

Concernant le dispositif décrit à l'article 9.6, la prise en charge prévue s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation égal ou supérieur à 30 % du temps de travail sur une année.

9.1. Bilan de compétences

À l'expiration de leurs mandats, les bénéficiaires du présent accord peuvent réaliser un bilan de compétences d'une durée de 24 heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Ce bilan doit permettre une analyse des compétences en vue de l'identification de la trajectoire professionnelle appropriée et adaptée à leurs souhaits.

9.2. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

En plus des actions de formation réalisées par le salarié en vue d'actualiser ses compétences en cours de mandat, un programme de formation et de certification sur les compétences liées à son poste de travail pourra être défini conjointement avec l'employeur à l'expiration du mandat.

Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise et des technologies utilisées.

9.3. Validation des acquis de l'expérience

Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié peut demander un accompagnement pour préparer son dossier de validation ou l'entretien avec le jury.

À condition de justifier d'une expérience professionnelle d'un an minimum avec rapport avec la certification visée, et d'avoir transmis une demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE, le salarié peut également bénéficier d'un congé pour préparer la VAE ou pour participer aux épreuves de validation. Ce congé ne peut pas être déduit des droits aux congés payés. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail consécutives ou non par validation.

9.4. Reconversion professionnelle

Les salariés peuvent s'engager dans un parcours de formation visant une reconversion professionnelle sur un métier de la branche.

La construction de ce projet de reconversion professionnelle peut donner lieu à un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

9.5. Certifications éligibles aux abondements compte personnel de formation (CPF)

Les bénéficiaires du présent accord peuvent mobiliser leur CPF de manière autonome ou en accord avec leur employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur peut contribuer à la prise en charge du coût de la formation via une dotation ou un abondement.

Par ailleurs, les bénéficiaires du présent accord qui mobiliseraient leur CPF pour suivre des formations prioritaires pour la branche peuvent se voir attribuer un complément financier à hauteur du coût total de la certification (abondement) dans la limite d'un plafond défini par la CPNEFP de la branche.

9.6. Certification des compétences des représentants du personnel et des syndicats

Les représentants du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre. Les compétences ainsi validées leur permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par arrêté (1) .

En vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel et des syndicats peuvent suivre des actions de formation, notamment de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences. Celles-ci constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par l'entreprise de la rémunération (2) .

L'obtention d'une certification par un représentant du personnel n'entraîne pas automatiquement droit à promotion professionnelle pour celui-ci.

(1) Article L. 6112-4 du code du travail ; arrêtés du 18 juin 2018 et du 19 janvier 2022 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.

(2) Article D. 6112-2 du code du travail.

Thème 4 Stipulations juridiques et administratives

Article 10 — Délai pour bénéficier de l'accord

Les représentants de salariés et syndicaux bénéficient des stipulations du présent accord à

compter de la prise d'effet de leur mandat et jusqu'à 12 mois après son expiration, quelle qu'en soit la raison.

S'agissant des mandats procédant d'une désignation, la prise d'effet du mandat est celle indiquée par l'organisation syndicale à l'origine de la désignation ou à défaut, à la date de réception du courrier de désignation par l'employeur.

Article 11 — Stipulations juridiques et administratives

11.1. Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

11.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2030. Les partenaires sociaux se réuniront au premier semestre de l'année 2030 pour examiner l'éventualité du renouvellement du présent accord.

11.3. Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises dépourvues d'accord collectif ayant le même objet.

11.4. Conditions de suivi

La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques pour ces entreprises. À cette fin, la CPPNI se réunit 12 mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

Une étude visant à quantifier les personnes concernées par la mise en œuvre du présent accord sera lancée en 2027.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 12.5 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

11.5. Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

11.6. Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

11.7. Dépôt et extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

11.8. Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

11.9. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

(1) Le 3e alinéa de l'article 11.5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507), en vertu desquelles un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Annexes

Annexe 1 Fiche descriptive. Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Article

Certificateur

Ministère du travail du plein-emploi et de l'insertion.

Résumé de la certification

- Objectifs et contexte de la certification :

À travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples. La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. Elle vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires. Elle peut permettre ainsi la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours professionnel.

Pour le candidat :

- chaque certificats de compétences professionnelles (CCP) transférable acquis facilite le positionnement sur une certification professionnelle en lien avec son expérience de mandataire et son projet de transition professionnelle ;
- chaque CCP transférable acquis est un moyen de réduire un parcours de formation menant à une certification professionnelle ;
- chaque CCP transférable acquis favorise une reconnaissance métier qui peut conforter la recevabilité d'une demande de VAE pour l'obtention d'une certification professionnelle ;
- les conditions d'obtention des CCP transférables seront garanties et contrôlées par le ministère du travail. En ce sens, les certifications délivrées seront un gage de validité des compétences déclarées.

- Compétences attestées :

La certification est structurée en 6 domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences

professionnelles (CCP) :

CCP « Encadrement et animation d'équipe » : organiser et piloter l'activité d'une équipe ; optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service ; assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service ; contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure.

CCP « Gestion et traitement de l'information » : assurer la collecte, le traitement et la diffusion de l'information ; rédiger des écrits professionnels en français et en anglais ; assurer à l'oral l'interface entre le dirigeant et ses collaborateurs ; classer des documents pour assurer une traçabilité de l'information.

CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » : contribuer à la mise en œuvre d'un projet ; contribuer à une action de communication ; organiser un évènement ; contribuer à la gestion de ressources humaines.

CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » : instaurer une relation avec les personnes et présenter un service de médiation sociale ; identifier avec la personne les différentes composantes d'une situation ; faciliter l'accès aux droits et aux services physiques et dématérialisés ; rétablir la relation entre une personne et une structure ; contribuer à la résolution de situations de tension ou de conflit ; accompagner la personne dans la mise en œuvre de démarches ; rendre compte de son activité analyser sa pratique.

CCP « Prospection et négociation commerciale » : prospecter un secteur pour recueillir des besoins et des informations ; analyser des besoins et définir une proposition dans un domaine thématique ; négocier une proposition dans un domaine thématique et conclure un accord ou une vente.

CCP « Suivi de dossier social d'entreprise » : gérer des informations sociales d'entreprise ; assurer des relations avec des salariés et des interlocuteurs internes et externes ; traiter les événements liés au temps de travail du personnel.

Modalités d'évaluation

Pour chaque CCP transférable, l'épreuve de certification est une épreuve appelée questionnement à partir de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 parties en fonction du nombre de compétences à évaluer. Chaque partie donne lieu à la production par le candidat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en amont de la session. Cet écrit est présenté au jury pendant 10 à 15 minutes. Le jury questionne ensuite le candidat pendant 15 à 20 minutes. Le candidat devra démontrer ses compétences acquises lors du mandat et sa capacité à les transférer vers des compétences professionnelles du métier visé. La totalité des compétences doivent être validées par le jury pour l'acquisition du CCP.

L'article L. 6112-4 du code du travail précise que « Après avis de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification ».

À ce titre, la spécificité de cette certification est qu'elle réside essentiellement sur une validation par domaines de compétences (CCP) avec les parchemins correspondants et un livret de certification délivrés aux personnes certifiées par les services du ministère du travail (DREETS).

Validation de la certification ou de l'habilitation

Possibilité de validation partielle : oui.

Périmètre de la validation partielle : la certification est composée de six (6) certificats de compétences professionnelles (CCP) qui peuvent être validés de façon autonome.

Secteur d'activité

Références juridiques des réglementations d'activité :

– arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical NOR : MTRD1816141A ;

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816141A/jo/texte> ;

– arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi NOR : MTRD1816142A.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816142A/jo/texte>.

Voies d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation : justifier de l'exercice d'un mandat de représentant de personnel ou d'un mandat syndical dans les 5 années précédant la session d'examen.

Validité des composantes acquises :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue		X	
En contrat de professionnalisation		X	

Par candidature individuelle	X	Le candidat est évalué par un jury composé de membres habilités par le certificateur dont au moins un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé Un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées au certificateur pour l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification et pour la durée de validité de la certification

Base légale

Date de décision	15/10/2021
Durée de l'enregistrement en années	5
Date d'échéance de l'enregistrement	15/10/2026

Pour plus d'informations

- Statistiques :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés par reconnaissance de l'expérience professionnelle
2020	47	0
2019	46	0
2018	16	0

- Lien internet vers le descriptif de la certification :

Page dédiée sur le site du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/certification-mandates>

Liste complète des organismes préparant à la certification :

<https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/services/edition/exportPartenaireSp/21680>true>

- Certification (s) antérieure (s) :

N° de la fiche	Intitulé de la certification remplacée

RS4214

Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

- Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

<https://certifpro.francecompetences.fr/api/enregistrementDroit/refActivity/21680/288518>

Annexe 2 Cas pratiques. Droits accessibles aux acteurs du dialogue social

Article

Les cas pratiques ci-dessous visent à expliciter les droits créés par le présent accord en fonction des mandats occupés et du temps passé à l'exercice de ceux-ci. Dans ces cas pratiques les salariés utilisent la totalité des heures de délégation associées aux mandats exercés. Les crédits d'heures plus favorables éventuellement prévus par un accord d'entreprises doivent être pris en compte pour déterminer le temps passé à l'exercice d'un mandat.

- Cas n° 1 : le salarié est employé dans une entreprise de 50 salariés. Il travaille 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois. Il exerce son premier mandat d'élu titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE, lui donnant ainsi droit à 18 heures de délégation par mois.

Les heures de délégation représentent donc 11,86 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et pendant 6 mois après le terme de celui-ci (art. L. 2411-5 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (art. L. 2145-7 du code du travail) ;
- un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours (s'imputant sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) (art. L. 2315-63 du code du travail) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;
- un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

• Cas n° 2 : le salarié est employé dans une entreprise de 250 salariés. Il travaille 38,5 heures hebdomadaires, soit 166,70 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- délégué syndical, 18 heures par mois, soit 10,79 % du temps de travail ;
- membre titulaire de la délégation du personnel au CSE, 22 heures par mois, soit 13,19 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l'Adesatt, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,98 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- l'utilisation de ses heures de délégation pour participer à des négociations de branche ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de la branche (hormis les heures de délégation supplémentaires octroyées à la section syndicale pour les négociations en entreprise) (art. L. 2143-16-1 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (art. 2.1).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

• Cas n° 3 : le salarié est employé dans une entreprise de 175 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- élu pour la seconde fois au sein de la délégation du personnel au CSE, 21 heures par mois, soit 13,10 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;

- mandataire à l'OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- mandataire d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,10 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (art. L. 2145-7 du code du travail) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. 2.1) ;
- des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (art. 2.1).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

• Cas n° 4 : le salarié est employé dans une entreprise de 5000 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- délégué syndical, 24 heures par mois, soit 14,98 % du temps de travail ;
- représentant syndical au CSE, 20 heures par mois, soit 12,48 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l'OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- mandataire d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 47,46 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à : des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche ;

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2,9.3,9.4,9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

• Cas n° 5 : dans ce cas, le salarié est soumis à une convention de forfait annuel en jours. Pour l'évaluation du temps passé à l'exercice d'un mandat par un salarié soumis à une convention de forfait annuel en jours, les heures de délégation doivent être regroupées en demi-journées. Une demi-journée de travail équivaut ainsi à quatre heures de mandat. Ce nombre de demi-journées rapporté au nombre de jours de travail prévu au contrat de travail du salarié permet de connaître la proportion du temps de travail passé à l'exercice du mandat.

Le salarié est employé dans une entreprise de 3 000 salariés. Il travaille 218 jours par an. Il exerce le mandat et heures de délégations suivants :

Délégué syndical, 24 heures par mois, soit 6 demi-journées par mois, ou 72 demi-journées par an.

Pour évaluer le pourcentage de temps passés en heures de délégation par an, il convient de ramener ce chiffre à 36 journées entières annuelles. Le rapport entre ce temps de délégation et le forfait annuel en jours du salarié indique que le temps de délégation représente 16,5 % du temps de travail du salarié ($[36 \times 100] / 218 = 16,5 \%$).

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;

- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;

- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;

- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2,9.3 et 9.4) ;

- un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

Mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun

Date du texte : 2025-04-30 Version KALI retenue : 2025-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui fait suite aux orientations définies par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023, impose une obligation expérimentale de « partage de la valeur » aux entreprises d'au moins 11 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation et dont le bénéfice net fiscal est, a minima, égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs.

Conformément à ces dispositions, ces dernières peuvent satisfaire à cette obligation en mettant en place :

- un abondement employeur dans le cadre d'un plan d'épargne ;
- une prime de partage de la valeur ;
- un dispositif d'intéressement ;
- un dispositif de participation.

Cette expérimentation quinquennale comporte, en outre, un volet portant un assouplissement des conditions de mise en œuvre des dispositifs de participation dans les entreprises qui ne sont pas tenues d'en mettre en place.

Conformément à l'article 4 de la loi susmentionnée, ces entreprises peuvent ainsi négocier un accord d'entreprise ou, en fonction de leur situation, adhérer à un accord de branche qui prévoit une formule de calcul de la réserve spéciale de participation moins favorable que la formule légale.

Conscients des enjeux d'attractivité afférents au partage de la valeur et soucieux de prendre en compte la situation des plus petites entreprises, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils entendent négocier un accord portant une formule de participation dérogatoire.

Ces stipulations conventionnelles visent ainsi à offrir de nouveaux outils aux entreprises suscitées, qui pourront désormais se saisir d'une formule de calcul de la réserve spéciale de participation innovante, et adaptée à leurs particularités.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Conformément aux termes de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont celles qui relèvent de la branche des bureaux d'études, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486), lorsqu'elles ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation.

Ces entreprises sont, en substance, celles :

- dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- ou dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, lorsqu'elles bénéficient du moratoire de 5 ans applicable aux situations de « franchissement de seuil » ;
- ou dont le bénéfice net fiscal est inexistant ou insuffisant pour générer une réserve spéciale de participation selon la formule légale ;
- ou qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi, du report de 3 ans de la mise en place de la participation en cas de couverture par un accord d'intéressement ;
- ou qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi, du report de 2 ans à leur création, si cette dernière ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes.

Article 2 — Formule de calcul dérogatoire de la réserve spéciale de participation

En application de l'article 4, I de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, les partenaires sociaux conviennent de proposer une formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux bénéficiaires portée par l'article L. 3324-2 du code du travail.

Ladite formule est ainsi définie :

Réserve spéciale de participation = 10 % de l'excédent brut d'exploitation (ci-après EBE), dans la limite de 10 % du résultat net fiscal (RNF).

En tout état de cause, la RSP est distribuée sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le résultat net fiscal (RNF) est positif ;
- le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Il convient de rappeler que la possibilité de déroger à la règle d'équivalence des avantages consentis aux bénéficiaires n'a pas pour effet de supprimer l'obligation de respecter l'un des quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales ou la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Conformément aux dispositions de cet article, les 4 plafonds alternatifs sont

- la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise ;
- ledit bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres ;
- la moitié dudit bénéfice net fiscal.

Article 3 — Mise en œuvre de l'accord

En vertu de l'article 4, I, 1° de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, l'employeur qui souhaite mettre en œuvre un accord de branche agréé portant une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire respecte les modalités prévues par l'article L. 3322-9 du code du travail.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, à cette fin, conclure un accord dans les conditions définies à l'article L. 3322-6 du code du travail. Conformément au texte, les accords de participation peuvent ainsi être conclus :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Ces entreprises peuvent s'appuyer sur le modèle d'accord-type figurant en annexe 1 du présent texte.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent, quant à elles, passer par le biais d'un document unilatéral d'adhésion à un accord de branche, après information du comité social et économique ainsi que des salariés. Elles s'appuient pour cela sur le modèle figurant en annexe 2 du présent texte, au sein duquel elles doivent choisir, parmi les options proposées, celles qui leur semblent les plus adaptées. La décision unilatérale adoptée doit, en tout état de cause, être conforme à ce modèle.

Article 4 — Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi régulier par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Ce suivi se basera sur les informations communiquées à ladite commission, qui sera informée de :

- la conclusion ou l'édiction de chaque acte fondé sur les dispositions du présent accord ;
- la taille et du secteur d'activité de l'entreprise.

Il sera réalisé à l'aide du QR code figurant ci-après :

(QR code non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent par ailleurs à réaliser une évaluation détaillée du dispositif dérogatoire de participation à l'issue de l'expérimentation. À cet effet, ils procéderont à une étude qui aura notamment vocation à identifier les choix opérés par les entreprises.

Ces éléments seront transmis aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Article 5 — Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028, en application de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conformément aux dispositions de la loi susmentionnée, le dernier exercice d'application de l'expérimentation doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt, extension et agrément de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

Une demande d'agrément sera, par ailleurs, sollicitée à la même occasion, en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

L'absence de décision dans un délai de 4 mois vaut décision d'agrément. Dès lors que le présent accord aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui y auront adhéré.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux alinéas 3 et 4 de l'article 3 du présent texte, l'annexe 2 au présent accord est destinée aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Le 3e alinéa du paragraphe « Conditions de révision de l'accord » de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu desquelles un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation. (Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Annexes

Annexe 1 Accord-type à destination des entreprises souhaitant négocier sur la participation expérimentale

Article

Le présent accord est conclu entre, d'une part, (insérer le nom de la société ainsi que celui de son représentant).

Et, d'autre part, (en fonction des modalités de conclusion de l'accord [1]).

(1) Conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail, les accords de participation peuvent être conclus :

- par convention ou accord collectif de travail ;*
- par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise ;*
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;*
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.*

Article — Préambule

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 permet aux entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation de développer le partage de leur valeur, en leur permettant d'opter pour une formule de calcul de leur réserve spéciale adaptée à leurs spécificités.

Soucieux de développer l'épargne salariale, les partenaires sociaux entendent se saisir des stipulations de l'accord de branche du 30 avril 2025, et déterminent les règles ci-après énoncées.

À toutes fins utiles, il est rappelé qu'un acte juridique distinct sera dédié à la mise en place d'un plan d'épargne salariale, en vue de réceptionner les sommes résultant du partage de la réserve visée au présent accord.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise dont l'ancienneté est au moins égale à 3 mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail, tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de rupture de contrat en cours d'exercice, à la date de départ effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3323-6 du code du travail, le champ d'application est étendu aux mandataires sociaux non-salariés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs, dans les conditions définies par la réglementation.

Article 2 — Calcul de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée sur la durée de l'exercice comptable en vigueur au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de branche du 30 avril 2025, ladite réserve est constituée de la manière suivante :

Réserve spéciale de participation = 10 % de l'excédent brut d'exploitation (ci-après EBE), dans la limite de 10 % du résultat net fiscal (RNF).

En tout état de cause, la RSP est distribuée sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le résultat net fiscal (RNF) est positif ;
- le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dispositions légales ainsi qu'aux stipulations de l'accord de branche, cette formule est susceptible de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il convient de rappeler qu'en tout état de cause, la possibilité de déroger aux avantages consentis aux bénéficiaires n'a pas pour effet de supprimer l'obligation de respecter l'un des quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales pour la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Le plafond retenu est : (choix de l'entreprise).

- ☐ Option 1 : la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise.
- ☐ Option 2 : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 3 : le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 3 — Répartition de la réserve spéciale de participation (choix de l'entreprise)

En application de l'article L. 3324-5 du code du travail, la répartition de la réserve spéciale de participation est :

- ☐ Option 1 : proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau de salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, les plafonds mentionnés aux deux alinéas précédents sont

proratisés en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 2 : proportionnelle au temps de présence.

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent accord les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 3 :

- Pour 50 %, proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau de salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

- Pour 50 %, proportionnelle au temps de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent accord les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 — Affectation et versement de la réserve spéciale de participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, les sommes génèrent un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires sont informés de leurs droits par envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen conférant date certaine au plus tard 15 jours avant le versement prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils disposent d'un délai de 15 jours à l'issue de la réception de cette information afin de faire connaître leur volonté de percevoir la quote-part de la réserve qui leur revient dans le cadre d'un versement immédiat, ou d'effectuer un éventuel panachage entre un versement immédiat et les supports d'épargne dont ils sont susceptible de bénéficier.

À défaut de réponse dans le délai imparti, les sommes sont affectées : (choix en fonction de la situation de l'entreprise).

☐ Option 1 (en présence d'un PERCO/PERECO) :

Sur les plans d'épargne avec la clef de répartition suivante :

- pour moitié sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- pour moitié sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de 5 ans à la suite du premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, et celles qui sont affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ne le sont qu'à l'échéance du dispositif, le tout sous réserve des cas de déblocage anticipé.

☐ Option 2 (en l'absence de PERCO/PERECO).

Sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de 5 ans à la suite du premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sous réserve des cas de déblocage anticipé.

Article 5 — Rappel des cas de déblocage anticipé

Les droits affectés au plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle

- ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
 - cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
 - affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
 - affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
 - affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
 - situation de surendettement définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
 - activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
 - achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du bénéficiaire, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, d'activité de proche aidant et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

Le cas échéant, les droits affectés sur le plan d'épargne retraite peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé lors de la survenance de l'un des cas prévus par les dispositions en vigueur.

Article 6 — Information des institutions de représentation du personnel

(en présence d'un CSE)

Conformément à l'article D. 3323-13 du code du travail, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur présente un rapport au comité social et économique.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 7 — Information des salariés

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale, qui présente notamment les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Le contenu du présent accord est également porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La somme attribuée à un salarié en application du présent accord fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne notamment :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord et de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du code du travail, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En application de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le rapport mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à chaque salarié dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 8 — Durée de l'accord (choix de l'entreprise)

☐ Option 1 : application annuelle.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il produira ses effets pour les droits nés au cours du seul exercice au titre duquel il aura été conclu, et devra ainsi être modifié pour être prorogé.

Il sera ainsi applicable à compter du/...../... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le/...../... (à remplir par l'entreprise).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail.

☐ Option 2 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du/...../... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le/...../... (31 décembre 2027 / pour le dernier exercice civil s'achevant avant le 29 novembre 2028).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail.

☐ Option 3 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2026.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du/...../... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le/...../... (31 décembre 2027 pour le dernier exercice civil s'achevant avant le 29 novembre 2028).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail.

Article 9 — Révision

Chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1er jour du 7e mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives

et/ou réglementaires en la matière.

Article 10 — Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 30 avril 2025, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche sera informée de la conclusion du présent acte au moyen du QR code figurant ci-après.

(QR code non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Article 11 — Dépôt

Conformément aux articles L. 3323-4 et D. 3323-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail ([https :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ PortailTeleprocedures/](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)).

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Annexe 2 Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif expérimental de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article — Préambule

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 permet aux entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation de développer le partage de leur valeur, en leur permettant d'opter pour une formule de calcul de leur réserve spéciale adaptée à leurs spécificités.

Soucieuse de développer l'épargne salariale, la direction de l'entreprise entend se saisir des stipulations de l'accord de branche du 30 avril 2025, et détermine les règles ci-après énoncées.

À toutes fins utiles, il est rappelé que la direction édictera un acte juridique distinct dédié à la mise en place d'un plan d'épargne salariale, en vue de réceptionner les sommes résultant du partage de la réserve visée au présent document.

Article 1er — Champ d'application

Le présent document est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise dont l'ancienneté est au moins égale à 3 mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail, tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de rupture de contrat en cours d'exercice, à la date de départ effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3323-6 du code du travail, le champ d'application est étendu aux mandataires sociaux non-salariés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs, dans les conditions définies par la réglementation.

Article 2 — Calcul de la réserve spéciale de participation

La réserve spéciale de participation est calculée sur la durée de l'exercice comptable en vigueur au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de branche du 30 avril 2025, ladite réserve est constituée de la manière suivante :

Réserve spéciale de participation (ci-après RSP) = 10 % de l'excédent brut d'exploitation (ci-après EBE), dans la limite de 10 % du résultat net fiscal (RNF).

En tout état de cause, la RSP est distribuée sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le résultat net fiscal (RNF) est positif ;
- le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dispositions légales ainsi qu'aux stipulations de l'accord de branche, cette formule est susceptible de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il convient de rappeler qu'en tout état de cause, la possibilité de déroger aux avantages consentis aux bénéficiaires n'a pas pour effet de supprimer l'obligation de respecter l'un des quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales pour la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Le plafond retenu est : (à remplir par l'entreprise).

- ☐ Option 1 : la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise.
- ☐ Option 2 : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 3 : le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

Article 3 — Répartition de la réserve spéciale de participation

En application de l'article L. 3324-5 du code du travail, la répartition de la réserve spéciale de participation est : (à remplir par l'entreprise).

☐ Option 1 : proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau de salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, les plafonds mentionnés aux deux alinéas précédents sont proratisés en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 2 : proportionnelle au temps de présence.

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent document les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé

publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 3 :

- Pour 50 %, proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

- Pour 50 %, proportionnelle au temps de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent document les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;

- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 — Affectation et versement de la réserve spéciale de participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, les sommes génèrent un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires sont informés de leurs droits par envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen conférant date certaine au plus tard 15 jours avant le versement prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils disposent d'un délai de 15 jours à l'issue de la réception de cette information afin de faire connaître leur volonté de percevoir la quote-part de la réserve qui leur revient dans le cadre d'un versement immédiat, ou d'effectuer un éventuel panachage entre un versement immédiat et les supports d'épargne dont ils sont susceptible de bénéficier.

À défaut de réponse dans le délai imparti, les sommes sont affectées (choix en fonction de la situation de l'entreprise).

☐ Option 1 (en présence d'un PERCO/PERECO) :

- sur les plans d'épargne avec la clef de répartition suivante ;
- pour moitié sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- pour moitié sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de 5 ans à la suite du premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, et celles qui sont affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ne le sont qu'à l'échéance du dispositif, le tout sous réserve des cas de déblocage anticipé.

☐ Option 2 (en l'absence de PERCO/PERECO).

Sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de 5 ans à la suite du premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sous réserve des cas de déblocage anticipé.

Article 5 — Rappel des cas de déblocage anticipé

Les droits affectés au plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionné aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent document) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du bénéficiaire, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, d'activité de proche aidant et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Le cas échéant, les droits affectés sur le plan d'épargne retraite peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé lors de la survenance de l'un des cas prévus par les dispositions en vigueur.

Article 6 — Information et consultation des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)

En application de l'article L. 3323-6 du code du travail, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins 15 jours avant le dépôt mentionné à l'article 7 du présent document.

Conformément à l'article D. 3323-13 du code du travail, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur présente un rapport au comité social et économique.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 7 — Information des salariés

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale, qui présente notamment les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Le contenu du présent document est également porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La somme attribuée à un salarié en application du présent document fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne notamment :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent document et de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du code du travail, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En application de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le rapport mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à chaque salarié dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 8 — Durée du document (choix de l'entreprise)

☐ Option 1 : application annuelle.

Le présent document est édicté pour une durée déterminée.

Il produira ses effets pour les droits nés au cours du seul exercice au titre duquel il aura été édicté, et devra ainsi être modifié pour être prorogé.

Il sera ainsi applicable à compter du/...../..... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le/...../..... (à remplir par l'entreprise).

☐ Option 2 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2025.

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du .../.../... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le/...../..... (31 décembre 2027 / pour le dernier exercice civil s'achevant avant le 29 novembre 2028).

☐ Option 3 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2026.

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du/...../..... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le/...../..... (31 décembre 2027 pour le dernier exercice civil s'achevant avant le 29 novembre 2028).

Article 9 — Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 30 avril 2025, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche sera informée de la conclusion du présent acte au moyen du QR code figurant ci-après.

(QR code non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0004.pdf/BOCC

Article 10 — Dépôt

Conformément aux articles L. 3323-4 et D. 3323-1 du code du travail, le présent document est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

[En présence d'un CSE] Aux termes de l'article D. 3323-3 du code du travail, le procès-verbal résultant de la consultation mentionnée au 1er alinéa de l'article 5 du présent document est également transmis à l'autorité administrative selon les modalités définies ci-avant.

Prévoyance lourde

Date du texte : 2025-12-16 Version KALI retenue : 2026-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de rééquilibrer les comptes du régime de prévoyance lourde, (1) les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ont engagé des travaux paritaires visant à moderniser les garanties applicables aux salariés, et à repenser l'architecture du dispositif.

Conscients des enjeux politiques et financiers induits par le sujet, ces derniers ont embrassé les responsabilités qui leur incombaient et ont choisi, d'une part, de moduler les taux de cotisations au régime et, d'autre part, d'adapter le périmètre de couverture minimal à l'évolution des risques sociaux.

À la suite d'une année de réflexions paritaires et, *après avoir été éclairés par leur actuaire-conseil* (1), lesdits partenaires ont, plus spécifiquement, décidé de :

- modifier le montant des capitaux décès, afin d'introduire davantage d'équité dans leurs modalités de calcul ;
- promouvoir un dispositif d'assistance aux aidants, en vue de prendre en compte l'augmentation de la probabilité de réalisation du risque de dépendance.

Par ailleurs, il a également été décidé de réviser les modalités de revalorisation des prestations périodiques, afin que ces dernières soient mises en conformité avec les exigences portées par la réglementation assurantielle.

Enfin, les partenaires sociaux ont entendu entériner les modalités de fonctionnement du comité paritaire de surveillance du régime.

En conséquence, les modifications qui suivent sont apportées à l'accord de branche modifié du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde.

(1) Au préambule, les mots « Afin de rééquilibrer les comptes du Régime de prévoyance lourde », ainsi que les mots « après avoir été éclairés par leur actuaire-conseil » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

Article 1er — Modification des modalités de calcul du capital décès

Au 1er alinéa de l'article 3.2 de l'accord du 27 mars 1997, les occurrences « 170 » sont remplacées par « 200 ». La valeur « 340 » est remplacée par la valeur « 300 ».

Article 2 — Modification des modalités de revalorisation des prestations périodiques

L'article 9 de l'accord du 27 mars 1997 est remplacé par les stipulations suivantes :

« L'ensemble des prestations pourra être revalorisé conformément aux termes de la convention d'assurance et de gestion du régime. »

Article 3 — Intégration d'une garantie d'assistance aux proches aidants

Après l'article 9 de l'accord du 27 mars 1997, il est inséré un nouveau titre, comportant un article 10 ainsi rédigé :

« Article 10
Assistance aux proches aidants

Une garantie d'assistance aux proches aidants est ouverte à tous les salariés relevant des stipulations du présent accord.

Cette garantie comprend nécessairement un service d'information et d'orientation, ainsi qu'un service de soutien psychosocial. »

La numérotation des articles suivants est modifiée en conséquence.

Article 4 — Fonctionnement du comité paritaire de surveillance

Après l'article 10 de l'accord du 27 mars 1997 ci-avant créé, il est inséré un nouveau titre, comportant un article 11 ainsi rédigé :

« Article 11
Comité paritaire de surveillance

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance sont confiés à un comité paritaire de surveillance.

Le comité est composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative, et d'un nombre égal de représentants au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Le comité désigne en son sein, pour 2 ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs représentatives et signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives. Les votes sont effectués à la majorité des représentants titulaires présents au sein de chaque collège.

Le comité se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation de son ou sa président(e).

Le comité paritaire a compétence pour :

- étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord ;
- veiller au bon fonctionnement du régime ;
- *examiner les comptes annuels présentés par les organismes, ainsi que l'évolution statistique et démographique du régime (1) ;*
- contrôler les opérations administratives et financières et dans ce cadre, se faire assister par un conseil extérieur choisi paritairement dont la mission sera définie également paritairement ;
- *mettre en place les indicateurs de performance destinés à mesurer l'efficacité technique, administrative et financière des organismes de prévoyance en se faisant assister par un conseil extérieur choisi paritairement (1) ;*
- *adapter les paramètres du protocole technique et financier selon les besoins liés à l'équilibre des comptes (1) ;*
- *proposer des modifications à apporter au présent accord et/ou à la convention d'assurance, ou examiner les propositions faites en ce sens par les organismes (1) ;*
- définir les actions à mettre en œuvre au titre de l'action sociale de branche et décider de l'affectation des sommes figurant au fonds d'action sociale.

En cas de litiges relatifs à l'application des stipulations du présent accord, le comité pourra être saisi par les organismes afin de les interpréter et d'arrêter un avis qui servira à l'ensemble des dossiers présentant la même difficulté.

Le comité est en outre compétent pour statuer sur les demandes d'adhésion au régime émanant d'entreprises ne relevant pas de la convention collective mais qui :

- en font, par voie d'usage, une application volontaire totale ou partielle ;
- ou sont filiales d'une entreprise (ou appartiennent à un groupe) qui relève de la convention collective.

Sur demande du comité, les représentants des organismes assistent aux réunions. Les organismes se chargent de la préparation et la tenue des réunions du comité et en assurent le secrétariat. (1) »

(1) Alinéas exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

Article 5 — Modification des cotisations

Le 2 de l'annexe 1 à l'accord du 27 mars 1997 est rédigé comme suit :

« Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord "Prévoyance" du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes au régime de branche s'acquitteront d'une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche 1 du salaire brut : 0,85 % ;
- sur la tranche 2 du salaire brut : 1,10 %. »

Article 6 — Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1er juillet 2026, sous réserve de son extension.

Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant s'incorpore à l'accord de branche du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde, qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation. (1)

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

(1) L'alinéa 6 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail lesquelles prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais à l'issue de ce cycle il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête

Date du texte : 1987-12-15 Version KALI retenue : 1988-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

1° Les durées indiquées correspondent au temps nécessaire à l'interview, à l'exclusion du temps de recherche des enquêtes, préparation, relecture et expédition du travail.

2° Les valeurs ci-dessous sont exprimées en points ETAM.

3° Les valeurs ci-dessous correspondent à l'exécution complète d'un questionnaire, y compris la recherche de l'enquête, la préparation, la relecture et l'exécution du travail.

4° Pour une enquête donnée, le nombre de points ou de fractions de point correspondant à un questionnaire est applicable à tout le personnel réalisant les questionnaires.

NATURE DE L'ENQUÊTE	DURÉE D'INTERVIEW				
1. Lieu public	10 min	15 min			
1.1. Lieu public non imposé	0,362	0,444			
1.2. Lieu public imposé (par exemple : exposition, magasins, kiosques, sorties de spectacles, etc.)	0,444	0,544			
2. Enquêtes à domicile	15 min	30 min	45 min	60 min	90 min
Coefficients	1	1,45	1,90	2,35	3,25
2.1. Ménagères, 2 quotas	0,900	1,305	1,710	2,115	2,92
2.2. Ensemble, 2 quotas	0,960	1,390	1,825	2,255	3,12
2.3. Hommes, 2 quotas	1,020	1,480	1,940	2,395	3,31
2.4. 3 ^e quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5. 4 ^e quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,140	0,175	0,24
2.6. 5 ^e quota, coefficient (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,200	0,28
3. Enquêtes sur adresses					
3.1. Moins de 20 % d'adresses erronées	1,025	1,555	1,935	2,335	3,04
3.2. De 20 à 40 % d'adresses erronées	1,335	1,780	2,335	2,670	3,20
3.3. Plus de 40 % d'adresses erronées	1,780	2,335	2,670	3,000	3,30

1. Quota :

Par "quota", il faut entendre :

- a) Les répartitions imposées selon des caractéristiques telles que : âge, catégories socioprofessionnelles, nombre de personnes au foyer, femmes actives ou non ... ;
- b) Les conditions limitant la population à enquêter, par exemple : possesseur ou consommateur d'un bien déterminé. Les coefficients de la grille s'appliquent lorsque la limitation ainsi définie détermine une population d'enquêtés d'au moins 50 % de la population totale ;
- c) Lorsque le quota détermine une population d'enquêtés inférieure à 50 % de la population totale, les conditions de rémunération font l'objet d'un examen particulier.

2. La grille ci-jointe recouvre la très grande majorité des enquêtes. Elle donne des valeurs minimales des rémunérations qui constituent des éléments de référence pour la détermination des rémunérations d'une enquête déterminée.

Ces chiffres multipliés par la valeur du point donnent la valeur en francs du questionnaire correspondant. Les valeurs du questionnaire incluent la rémunération des opérations de recherche des enquêtés, passation du questionnaire, préparation, relecture et expédition du travail.

- 3. Les travaux annexes, autres que ceux dont la rémunération est incluse dans les valeurs du questionnaire, sont rémunérés sur la base du coefficient hiérarchique correspondant de la classification.
- 4. Lorsque le délai de retour des questionnaires est inférieur ou égal à 48 heures, il en est tenu compte dans la rémunération.
- 5. L'utilisation pour les besoins de l'enquête d'un matériel lourd et encombrant donnera lieu à une majoration.
- 6. Le rattrapage des interviews sur adresses ayant donné lieu à un refus est rémunéré comme les travaux annexes visés ci-dessus en 3.
- 7. Il en est de même des opérations de prise de rendez-vous sur instructions de l'employeur.

Rémunérations minimales des apprentis

Date du texte : 2011-06-28 Version KALI retenue : 2012-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Rémunération des apprentis

Dans le but de développer l'accès à l'emploi par l'alternance, en complément des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'apprentissage en fixant des rémunérations spécifiques aux salariés en apprentissage qui soient en rapport avec les rémunérations des jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du Smic ou du Smc (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus	
Niveau de formation		Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I	Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I
1re année	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2e année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3e année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
	du Smic			du salaire minimum conventionnel	

Il convient alors de donner à l'apprenti(e) la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti(e).

Selon les articles R. 6222-15 et R. 6222-18, lorsque l'apprentissage ne porte que sur la seconde année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ».

Ce qui signifie, par exemple, qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux niveaux I, II et III lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti(e) est maintenue au même niveau que l'année précédente.

Article 2 — Financement des CFA

Sur décision de la CPNE, le FAFIEC pourra contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche. Les modalités de financement seront définies par la CPCCN.

Article 3 — Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

Article 4 — Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 5 — Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 6 — Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires minimaux au 1er janvier 2025

Date du texte : 2024-06-26 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord a pour objet de déterminer les principes applicables et les salaires minimaux hiérarchiques pour les classes d'emplois définis au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de mesurer et d'améliorer la performance des entreprises notamment en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1er — Salaires minimaux hiérarchiques

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés en annexe au présent accord. Cette annexe est susceptible d'évoluer par accord de branche à la suite des négociations annuelles obligatoires.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés 1 fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les éléments de salaire pris en compte dans le salaire minimum hiérarchique de la branche ainsi que les modalités de versement sont définis à l'article 7.1 de la convention collective.

Article 2 — Égalité salariale entre les femmes et les hommes

2.1. Égalité salariale et mesures permettant de l'atteindre

Les entreprises doivent garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs.

Dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre de leur politique de rémunération, les entreprises d'au moins 50 salariés et celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'adopter les mesures permettant de

l'atteindre (articles L. 2242-1 et L. 2242-17 du code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé que toutes les entreprises doivent respecter les stipulations conventionnelles de branche en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2253-1,9° du code du travail).

2.2. Augmentation au retour de congé maternité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariées doivent, à leur retour de congé maternité, bénéficier :

- d'une part des augmentations générales décidées dans l'entreprise ;
- d'autre part de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L. 1225-26 du code du travail).

2.3. Plan d'action et index « Égalité professionnelle »

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au plus tard le 1er mars de chaque année, ces entreprises doivent publier :

- la note globale de l'index « Égalité professionnelle » ;
- la note obtenue avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index.

Elles doivent également communiquer cette note avec le détail de chacun des indicateurs composant cet index :

- d'une part à leur comité social et économique (CSE) ;
- d'autre part à l'inspection du travail (Dreets) sur le site www.egapro.travail.gouv.fr du ministère du travail.

Selon les résultats obtenus, l'entreprise doit :

- en cas d'index inférieur à 75 points : mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans ;
- en cas d'index inférieur à 85 points : fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à communiquer la moyenne des notes des entreprises de la branche obtenues dans le cadre de rapport de « situation comparée » présenté chaque année.

Article 3 — Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2025.

Le présent accord annule et remplace tout accord de branche ayant pour objet de fixer des valeurs de salaires minimaux hiérarchiques précédemment conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Annexe III – Salaires minimaux de branche). Par conséquent, le glossaire du texte de base de la convention collective est modifié, la grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête est annexée à l'annexe IV « Enquêteurs », et les deux derniers paragraphes de l'article 7.1 de la convention collective sont supprimés.

Primauté de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent un salaire effectif au moins égal au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du Travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les stipulations du présent accord relatives aux salaires minimaux de branche permettant une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif (art. L. 2261-23-1 du code du travail). Certaines stipulations découlant d'obligations légales concernent néanmoins les seules entreprises de 50 salariés et plus.

Annexe

Article

Annexe

Salaires minimaux des « ETAM »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	240	1 815 €
1.2	250	1 845 €
2.1	275	1 875 €
2.2	310	1 905 €
2.3	355	2 045 €
3.1	400	2 185 €
3.2	450	2 340 €
3.3	500	2 490 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations

professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ETAM de 20 euros par mois.

Salaires minimaux des « Ingénieurs et cadres »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 135 €
1.2	100	2 240 €
2.1	105	2 315 €
2.1	115	2 530 €
2.2	130	2 850 €
2.3	150	3 275 €
3.1	170	3 650 €
3.2	210	4 495 €
3.3	270	5 755 €

À l'occasion du prochain cycle de négociation sur les salaires minimaux devant s'ouvrir en 2025, en application de l'article 7.1 de la convention collective, les organisations professionnelles s'engagent à présenter une proposition d'augmentation des salaires minimaux de la grille des ingénieurs et cadres (IC) de 20 euros par mois.

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Lettre d'adhésion de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et financement du paritarisme

Date du texte : 2008-05-06 État KALI : VIGUEUR

Article

Paris, le 6 mai 2008.

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, à l'attention de la direction des relations du travail, service des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons que la fédération nationale des personnels, des sociétés d'études, de conseil et de prévention adhère à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ainsi qu'à son annexe, signé par les organisations syndicales de salariés CFE-CGC FIECI, CFDT-F3C, CFTC-CSFV et FEC CGT-FO.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Adhésion de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015

Date du texte : 2021-03-24 Version KALI retenue : 2021-03-26 État KALI : VIGUEUR

Article

Paris, le 24 mars 2021.

La fédération CFTC Média +, 61, Jardin Boieldieu, 92800 Puteaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que notre organisation fédération CFTC MEDIA +, représentative dans la branche, adhère à l'accord national du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (IDCC 1486), ainsi que ses avenants successifs.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

SICSTI CFTC
Le président

Fédération CFTC MEDIA +
Vice-président

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1987-12-15	Annexe	Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise	Textes attachés
1987-12-15	Annexe	Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres	Textes attachés
1987-12-15	Accord	Méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM	Textes attachés
1987-12-15	Annexe	Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête	Textes attachés
1991-12-16	ACCORD	Annexe IV. Enquêteurs	Textes attachés
1997-03-27	ACCORD	Prévoyance Annexe I	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1997-03-27	ACCORD	Prévoyance Annexe II	Textes attachés
1999-06-22	ACCORD	Durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)	Textes attachés
2001-07-05	ACCORD NATIONAL	Introduction des métiers de l'Internet	Textes attachés
2001-07-05	ACCORD	Statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès	Textes attachés
2002-04-18	AVIS D'INTERPRETATION	Avis d'interprétation relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)	Textes attachés
2005-02-22	ACCORD	Disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés	Textes attachés
2005-03-31	ACCORD	Abrogation de 2 accords formation	Textes attachés
2007-10-25	Avenant	Révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail	Textes attachés
2007-10-25	Avenant	Révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	Textes attachés
2007-10-25	Accord	Missions de l'ADESATT et financement du paritarisme	Textes attachés
2007-11-15	Accord	Portage salarial	Textes attachés
2008-05-06	Adhésion par lettre	Lettre d'adhésion de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et financement du paritarisme	Documents complémentaires
2008-07-03	Accord	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	Textes attachés
2008-10-30	Accord	Commission paritaire nationale de l'emploi	Textes attachés
2009-02-11	Annexe	Annexe à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme	Textes attachés
2009-10-28	Accord	Mise en oeuvre des CQP	Textes attachés
2011-06-28	Accord	Rémunérations minimales des apprentis	Textes attachés
2012-03-13	Accord	Fonctionnement de l'OPCA FAFIEC	Textes attachés
2013-02-19	Accord	Santé et risques psychosociaux	Textes attachés
2013-06-12	Accord	Prévoyance	Textes attachés
2013-10-16	Accord	Activité partielle des salariés	Textes attachés
2014-10-27	Accord	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Textes attachés
2014-12-17	Accord	Pacte social pour la compétitivité et un calendrier social responsable	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2015-06-25	Accord	Création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)	Textes attachés
2015-10-07	Accord	Complémentaire santé	Textes attachés
2017-12-14	Accord	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	Textes attachés
2019-10-31	Accord	Formation professionnelle, développement des compétences et employabilité	Textes attachés
2020-01-30	Accord	Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance	Textes attachés
2020-05-15	Avenant	Modification de l'accord du 31 octobre 2019 (formation professionnelle)	Textes attachés
2020-07-29	Accord	Commission paritaire TPE et PME	Textes attachés
2020-10-29	Avenant	Formation professionnelle	Textes attachés
2021-03-24	Adhésion par lettre	Adhésion de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015	Documents complémentaires
2021-04-28	Accord	ADESATT et financement du paritarisme	Textes attachés
2021-07-16	Convention collective nationale	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021	Texte de base
2022-10-27	Avenant	Modifications de la convention collective	Textes attachés
2022-10-27	Avenant	Formation professionnelle, développement des compétences et à l'employabilité	Textes attachés
2022-12-13	Accord	Interruption spontanée de grossesse	Textes attachés
2022-12-13	Accord	Organisation hybride du travail en entreprise	Textes attachés
2022-12-13	Avenant	Modification de la convention collective	Textes attachés
2023-06-27	Accord	Sécurisation des parcours professionnels	Textes attachés
2023-10-24	Accord	Catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	Textes attachés
2024-02-28	Accord	Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail	Textes attachés
2024-06-26	Accord	Salaires minimaux au 1er janvier 2025	Textes salaires
2024-12-18	Accord	Promotion du dialogue social en entreprise	Textes attachés
2025-04-30	Accord	Mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun	Textes attachés
2025-12-16	Avenant	Prévoyance lourde	Textes attachés