

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le : 09 juillet 2025

Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (SYNTEC - CINOV)

Brochure n° 3018

Thème : 1. Rémunération : salaires, primes et indemnités	7
<i>Salaires des ETAM et des ingénieurs et cadres</i>	7
<i>Dispositions générales</i>	7
<i>Salaires minimaux - Dernier texte étendu applicable au 1er janvier 2025</i>	8
<i>Rémunération des chargés d'enquête intermittant à garantie annuelle (CEIGA)</i>	10
<i>Garantie annuelle de rémunération</i>	10
<i>Salaires minimaux - Dernier texte applicable</i>	10
<i>Rémunération des enquêteurs vacataires</i>	12
<i>Rémunération des chargés d'enquêtes</i>	12
<i>Rémunération des contrats de professionnalisation</i>	13
<i>Rémunération des contrats d'apprentissage</i>	17
<i>Prime de vacances</i>	18
<i>Frais de déplacement en France métropolitaine</i>	18
<i>Dispositions générales</i>	18
<i>Moyens de transport - Utilisation du véhicule personnel</i>	19
<i>Changement de résidence</i>	19
<i>Voyage de détente</i>	20
<i>Déplacements hors de France métropolitaine</i>	21
Thème : 2. Champ d'application	23
<i>Dispositions générales</i>	23
<i>Fusion des champs conventionnels</i>	24
Thème : 3. Contrat de travail	26
<i>Offres d'emploi</i>	26
<i>Formalités d'embauche</i>	26
<i>Modification du contrat de travail</i>	27
<i>Mobilité géographique en France métropolitaine</i>	27
<i>Mobilité géographique hors France métropolitaine</i>	28
<i>Notion d'ancienneté</i>	34
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	34
<i>Chargés d'enquêtes</i>	35
<i>Bulletin de paie</i>	35
<i>Télétravail</i>	35
<i>Enquêteurs</i>	46
<i>Chargés d'enquête intermittant à garantie annuelle (CEIGA)</i>	46
<i>Enquêteurs vacataires</i>	46
<i>Chargés d'enquêtes</i>	47
Thème : 4. Essai - Préavis	48

Période d'essai	48
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	48
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	50
Préavis de licenciement et de démission	50
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	50
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	51
<i>Heures pour recherche d'emploi</i>	51
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	51
<i>Chargés d'enquêtes</i>	52
<i>Préavis de départ et de mise à la retraite</i>	52
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	52
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	53
Thème : 5. Rupture du contrat	54
<i>Procédures</i>	54
<i>Indemnité de licenciement</i>	55
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	55
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	55
<i>Indemnité de départ et de mise à la retraite</i>	56
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	56
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	56
<i>Cessation anticipée d'activité</i>	57
<i>Indemnité de fin de contrat des enquêteurs vacataires</i>	62
Thème : 6. Congés et jours fériés	63
<i>Congés payés annuels</i>	63
<i>Durée du congé (congés payés, congés d'ancienneté, congés de fractionnement, rappel en cours de congés)</i>	63
<i>Attribution de jours de congés non rémunérés</i>	64
<i>Période des congés</i>	64
<i>Modalités d'attribution</i>	64
<i>Calcul de la durée du congé</i>	65
<i>Indemnité de congés payés</i>	66
<i>Congés payés en cours de déplacement</i>	66
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	66
<i>Congés exceptionnels pour événements familiaux</i>	66
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	67
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	67
<i>Congé pour interruption spontanée de grossesse</i>	68
<i>Congé de paternité</i>	68

<i>Congé pour élections</i>	69
<i>Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire</i>	69
<i>Congé sans solde</i>	69
<i>ETAM - Ingénieurs et cadres</i>	69
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	70
Thème : 7. Durée du travail	71
<i>Notion de travail effectif</i>	71
<i>Durée hebdomadaire du travail</i>	71
<i>Dispositions générales</i>	71
<i>Foires, salons, congrès</i>	71
<i>Aménagement et réduction du temps de travail</i>	74
<i>Réduction de la durée hebdomadaire du travail</i>	74
<i>Forfait en heures sur la semaine (réalisation de missions)</i>	74
<i>Forfait annuel en jours</i>	75
<i>Attribution de jours de repos supplémentaires</i>	79
<i>Modulation du temps de travail</i>	79
<i>Heures supplémentaires</i>	80
<i>Dispositions générales</i>	80
<i>Foires, salons, congrès</i>	81
<i>Travail à temps partiel</i>	82
<i>Dispositions générales</i>	82
<i>Foires, salons, congrès</i>	82
<i>Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés</i>	83
<i>Dispositions générales</i>	83
<i>Foires, salons, congrès</i>	85
<i>Chargés d'enquêtes</i>	85
<i>Equipes de suppléance</i>	86
<i>Activité partielle</i>	86
Thème : 8. Absences - Maladie - Maternité	93
<i>Maladie / Accident du travail</i>	93
<i>Justification de l'absence - Dispositions générales</i>	93
<i>Justification de l'absence - Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	93
<i>Justification de l'absence - Enquêteurs vacataires</i>	93
<i>Indemnisation</i>	94
<i>Maladie en cours de déplacements</i>	95
<i>Maternité / Adoption</i>	95
<i>Congé pour interruption spontanée de grossesse</i>	97

Thème : 9. Prévoyance et retraite complémentaire	98
<i>Régime de prévoyance</i>	98
<i>Bénéficiaires</i>	98
<i>Définition des catégories cadres et non-cadres</i>	99
<i>Garantie capital décès</i>	100
<i>Garantie invalidité absolue et définitive</i>	100
<i>Garantie rente éducation</i>	100
<i>Garantie incapacité temporaire de travail</i>	101
<i>Garantie invalidité totale ou partielle</i>	101
<i>Salaire de référence</i>	102
<i>Organismes gestionnaires</i>	102
<i>Cotisations</i>	104
<i>Garantie incapacité temporaire de travail des chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	106
<i>Régime de frais de santé</i>	107
<i>Dispositions générales : bénéficiaires, répartition de la cotisation, portabilité...</i>	107
<i>Garanties</i>	118
<i>Salariés à employeurs multiples ou à temps très partiel</i>	144
<i>Cotisations</i>	145
<i>Organismes assureurs recommandés</i>	149
<i>Retraite complémentaire</i>	149
<i>Dispositions générales</i>	149
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	149
<i>Enquêteurs vacataires</i>	149
Thème : 10. Classification	150
<i>Dispositions générales</i>	150
<i>ETAM</i>	150
<i>Ingénieurs et cadres</i>	155
<i>Métiers de l'Internet</i>	157
<i>Foires, salons, congrès</i>	159
<i>Enquêteurs</i>	171
<i>Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)</i>	171
<i>Enquêteurs vacataires</i>	171
<i>Chargés d'enquêtes</i>	171
Thème : 11. Formation professionnelle	172
<i>Les instances paritaires de la formation professionnelle</i>	172
<i>L'orientation professionnelle et la promotion des métiers</i>	174
<i>L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle</i>	174

<i>La formation en alternance</i>	174
<i>Le contrat d'apprentissage</i>	175
<i>Le contrat de professionnalisation</i>	175
<i>La reconvention ou promotion par l'alternance (Pro-A)</i>	179
<i>L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage</i>	197
<i>Le plan de développement des compétences</i>	197
<i>Les actions collectives nationales (ACN)</i>	198
<i>Le certificat de qualification professionnelle (CQP)</i>	198
<i>La participation à un jury d'examen ou de VAE</i>	199
<i>Le compte personnel de formation (CPF)</i>	199
<i>Le CPF de transition professionnelle</i>	200
<i>Le bilan de compétences</i>	200
<i>La validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	200
<i>Le conseil en évolution professionnelle (CEP)</i>	200
<i>L'entretien professionnel</i>	201
<i>L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés</i>	201
<i>L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises</i>	202
<i>Le financement de la formation professionnelle</i>	202
<i>Opérateur de compétences (OPCO) de la branche</i>	203
Thème : 13. Epargne salariale - Participation - Intéressement	205
<i>Participation (régime dérogatoire pour entreprises non soumises au dispositif de droit commun)</i>	205
Thème : 14. Egalité professionnelle	218
<i>Principe</i>	218
<i>Recrutement</i>	219
<i>Révision des salaires</i>	220
<i>Evolution de carrière</i>	221
<i>Formation professionnelle</i>	222
<i>Prise en compte de la vie personnelle</i>	222
<i>Elections professionnelles</i>	225
<i>Analyse de la situation comparée hommes/femmes et solutions de réduction des écarts</i>	225
Thème : 16. Dispositions particulières	230
<i>Brevets d'invention et secret professionnel</i>	230
<i>Portage salarial</i>	231

Thème : 1. Rémunération : salaires, primes et indemnités

- Salaires des ETAM et des ingénieurs et cadres

↳ Dispositions générales

↳ Salaires minimaux - Dernier texte étendu applicable au 1er janvier 2025

- Rémunération des chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

↳ Garantie annuelle de rémunération

↳ Salaires minimaux - Dernier texte applicable

- Rémunération des enquêteurs vacataires

- Rémunération des chargés d'enquêtes

- Rémunération des contrats de professionnalisation

- Rémunération des contrats d'apprentissage

- Prime de vacances

- Frais de déplacement en France métropolitaine

↳ Dispositions générales

↳ Moyens de transport - Utilisation du véhicule personnel

- Changement de résidence

- Voyage de détente

- Déplacements hors de France métropolitaine

Salaires des ETAM et des ingénieurs et cadres

Dispositions générales

Article 7.1 : Généralités

(modifié par avenant n° 1 du 31 mars 2022

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

, avenant n° 2 du 27 octobre 2022

Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

et accord du 26 juin 2024)Accord du 26 juin 2024 étendu par arrêté du 8 novembre 2024 – JO du 27 novembre 2024. Il entre en vigueur le 1er janvier 2025.

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 le 1/12e 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 13e mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complétera 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.

Salaires minimaux - Dernier texte étendu applicable au 1er janvier 2025

Annexe

Salaires minimaux des « ETAM »

(En euros.)

GRILLE ETAM		
POSITION	COEFFICIENT	SALAIRS 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

A 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 € par mois.

Salaires minimaux des « ingénieurs et cadres »

(En euros.)

GRILLE INGÉNIEURS ET CADRES		
POSITION	COEFFICIENT	SALAIRS 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

A 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 € par mois.

Rémunération des chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Garantie annuelle de rémunération

Article 5 : Rémunération garantie

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 deux 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.

Salaires minimaux - Dernier texte applicable

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'ENQUETE	DUREE D'INTERVIEW				
	10 mn	15 mn			
1. Lieu public					

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			
	15 mn	30 mn	45 mn	60 mn	90 mn
2. Enquêtes à domicile					
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. 3e quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5. 4e quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,140	0,175	0,24
2.6. 5e 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 quarante-huit 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.

Rémunération des enquêteurs vacataires

Article 52 : Rémunération

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.

Rémunération des chargés d'enquêtes

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.

Rémunération des contrats de professionnalisation

Article 7 : Le contrat de professionnalisation

(modifié par avenant n° 1 du 15 mai 2020

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 18 décembre 2020 – JO du 24 décembre 2020. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er janvier 2021.

et avenant n° 2 du 29 octobre 2020)

Avenant n° 2 étendu par arrêté du 4 février 2022 – JO du 11 février 2022. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mars 2022.

7.1. Objet et durée du contrat de professionnalisation

Davantage 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 et D. 6325-14 du code du travail et des articles 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.

Au terme 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 Education 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 Métiers transverses	Niveau 5 Métiers transverses	1re année	240	250	80 %	85 %	
		2e année	240	250	90 %	100 %	
III Métiers de la branche	Niveau 5 Métiers de la branche	1re année	275	310	80 %	85 %	
		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.							

Au terme 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 nationale 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 nationale 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 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 nationale 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 nationale 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 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 (article 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).				

Rémunération des contrats d'apprentissage

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.

ANNEE D'EXECUTION - NIVEAU DE FORMATION	MOINS DE 18 ANS	18 À MOINS DE 21 ANS		21 ANS ET PLUS	
		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.

Prime de vacances

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.

Alinéa étendu 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 d'extension du 5 avril 2023).

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.

Alinéa étendu 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 d'extension du 5 avril 2023).

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 IV) ;
- une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail.

Frais de déplacement en France métropolitaine

Dispositions générales

Article 11.2 : Frais de déplacement

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Moyens de transport - Utilisation du véhicule personnel

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.

Changement de résidence

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.

Voyage de détente

Article 11.4 : Voyage de détente

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins 1 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.

Déplacements hors de France métropolitaine

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 évènements 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.

Thème : 2. Champ d'application

- Dispositions générales
- Fusion des champs conventionnels

Dispositions générales

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'oeuvre.

78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

Evènementiel

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.

Fusion des champs conventionnels

ARRÊTÉ DU 1ER AOÛT 2019 portant fusion de champs conventionnels

(Journal officiel du 23 août 2019)

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Article 2

CONVENTION COLLECTIVE RATTACHÉE :

- IDCC 2230 : Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT :

- IDCC 1486 : Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Thème : 3. Contrat de travail

- Offres d'emploi
- Formalités d'embauche
- Modification du contrat de travail
- Mobilité géographique en France métropolitaine
- Mobilité géographique hors France métropolitaine
- Notion d'ancienneté

- ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
- ↳ Chargés d'enquêtes
- Bulletin de paie
- Télétravail
- Enquêteurs
 - ↳ Chargés d'enquête intermittente à garantie annuelle (CEIGA)
 - ↳ Enquêteurs vacataires
 - ↳ Chargés d'enquêtes

Offres d'emploi

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.

Formalités d'embauche

Article 3.2 : Engagement et contrat de travail

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Modification du contrat de travail

Article 3.5 : Modification du contrat de travail

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 oeuvre 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 oeuvre cette modification de contrat de travail.

Mobilité géographique en France métropolitaine

Article 11.6 : Mobilité géographique

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

1. Modification du lieu de travail

En l'absence de clause 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 oeuvre 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 oeuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.

Lorsqu'elle est mise en oeuvre 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.

Mobilité géographique hors 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

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 évènements 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

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Notion d'ancienneté

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 3.7 : Ancienneté

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Chargés d'enquêtes

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, précédent 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.

Bulletin de paie

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.

Télétravail

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

Point 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 d'extension du 20 février 2024).

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 « télétraveilleur »

Au sens du présent accord, est considérée comme « télétraveilleur » 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.

Article 2 : Mise en place du télétravail

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 d'extension du 20 février 2024).

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

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 contigüe 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 oeuvre 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 raisonnable 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 oeuvre.

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 oeuvre 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 précédent 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 précédent 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

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 du 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.

Enquêteurs

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 8 : Forme

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.

Article 9 : Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

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.

Enquêteurs vacataires

Article 44 : Contrat de travail

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.

Article 45 : Contenu

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.

Article 46 : Acceptation. - Refus

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.

Article 47 : Exécution

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.

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.

Thème : 4. Essai - Préavis

- Période d'essai

- ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

- Préavis de licenciement et de démission

- ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

- Heures pour recherche d'emploi

- ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
- ↳ Chargés d'enquêtes

- Préavis de départ et de mise à la retraite

- ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Période d'essai

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 3.4 : Période d'essai

(modifié par avenant n° 1 du 31 mars 2022

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

et avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 240 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 :

DURÉES DES DÉLAIS DE PRÉVENANCE EN CAS DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
Temps de présence dans l'entreprise	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 de 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'en 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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 3 : Conditions d'accès

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 d'un 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'enquête 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.

Préavis de licenciement et de démission

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 4.2 : Durée du préavis

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 4.4 : Indemnité compensatrice de préavis

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 21 : Dénonciation du contrat de travail

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 résiliation 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'accusé 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 deux ans, et de deux mois si l'ancienneté est au moins égale à deux ans.

En cas de démission, le préavis sera d'un mois.

Heures pour recherche d'emploi

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 4.3 : Absence pour recherche d'emploi

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Chargés d'enquêtes

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.

Préavis de départ et de mise à la retraite

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 4.6 : Départ et mise à la retraite

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 26 : Départ en retraite

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 soixante 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 six 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 :

- un mois, s'il a entre six mois et deux ans d'ancienneté ;
- deux mois, s'il a au moins deux 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.

Thème : 5. Rupture du contrat

- Procédures

- Indemnité de licenciement

↳ ETAM - Ingénieurs et cadres

↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

- Indemnité de départ et de mise à la retraite

↳ ETAM - Ingénieurs et cadres

↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

- Cessation anticipée d'activité

- Indemnité de fin de contrat des enquêteurs vacataires

Procédures

Article 4.1 : Procédures applicables

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Indemnité de licenciement

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 4.5 : Indemnité de licenciement

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-3 du code du travail (arrêté d'extension du 5 avril 2023).

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 le douzième (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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 23 : Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

Il est attribué à tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, licencié, justifiant d'au moins deux 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 tiers 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 tiers sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

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.

Article 24 : Montant de l'indemnité de licenciement

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est égale à un cinquième du douzième du montant des rémunérations perçues pendant les douze mois précédant la notification de la rupture, par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de sept mois de salaire.

Indemnité de départ et de mise à la retraite

ETAM - Ingénieurs et cadres

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

(modifié par avenant n° 1 du 31 mars 2022

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

et avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 : un 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté.

Le mois de rémunération s'entend comme le 1/12e 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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 27 : Indemnité de départ en retraite

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 cinq ans révolus, un mois, plus à partir de la sixième année un huitième de mois par année d'ancienneté supplémentaire, avec un plafond maximum de quatre mois.

Le mois de rémunération s'entend, dans le cas particulier, comme le douzième de la rémunération des douze 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.

Cessation anticipée d'activité

Article 2 : Conditions générales d'application

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;
- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;
- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise et, le cas échéant, l'organisme gestionnaire, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider au titre de l'assurance vieillesse les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

Nouvel article 2 : Conditions générales d'application

(modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux convention avec l'Etat conclues après le 1er juin 2003.

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;
- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;
- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider, au titre de l'assurance vieillesse, les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

Article 3 : Champ d'application

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale, des activités définies par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à l'exception des codes NAF 721Z, 722Z, 723Z et 724Z.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositifs de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

Article 4 : Conditions d'éligibilité au dispositif

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après consultation des instances représentatives du personnel, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, telles que travail posté, travail continu, travail itinérant, travail de nuit, ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories ainsi déterminées mais satisfaisant aux conditions prévues aux alinéas 4.1 et 4.2 pourra cependant demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise examinera la demande du salarié et, quelle que soit sa

situation, restera souveraine dans sa décision, au vu des perspectives d'emploi et après information des instances représentatives du personnel.

Article 4.1 : Conditions tenant à l'âge

L'entreprise fixe l'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Il est précisé que chaque entreprise déterminera l'âge d'accès au dispositif en fonction de la durée évoquée ci-dessous (4.2), de façon à limiter le portage à une durée n'excédant pas 3 ans en général et 4 ans pour les salariés pour lesquels une attention particulière aura été portée dans les conditions de l'article 4, 2e alinéa.

Article 4.2 : Conditions d'ancienneté

Les salariés bénéficiaires justifieront d'une ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

Article 4.3 : Conditions de classification

L'entreprise précise dans quelles conditions les ingénieurs et cadres classés en position 3 sont éligibles au dispositif.

Article 4.4 : Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322.4 du code du travail, peuvent accéder à ce dispositif qui s'y substitue.

L'entreprise précisera, par accord collectif, les conditions particulières lui permettant d'évaluer la charge et la durée pendant laquelle les salariés potentiels bénéficieront du dispositif. Pour ce faire, le salarié fournira à l'employeur le relevé datant de moins de 3 mois faisant apparaître le nombre de trimestres validés par la CNAV au titre de l'assurance vieillesse.

L'entreprise rappellera les garanties attachées aux salariés gérés dans ce dispositif leur permettant de conserver leurs droits, lorsque l'entreprise est engagée dans une procédure collective.

Article 5 : Procédure d'adhésion

(complété par avenant n° 2 du 11 septembre 2003

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions collectives avec l'Etat conclues après le 1er juin 2003.

)

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;
- l'entreprise s'oblige à remettre par écrit à chaque salarié un bilan des acquis sociaux et salariaux, dont le salarié bénéficie, y compris la participation et l'intéressement accès aux œuvres sociales et la nouvelle situation où il se trouvera placé, l'objet de ce bilan étant d'éclairer le salarié avec exactitude sur les nouvelles conditions de rémunération et les garanties applicables ;
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6.3.2, et être assisté, s'il le souhaite, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

À compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article 4 peut refuser l'offre de l'employeur. Ce refus ne peut entraîner son licenciement.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

Article 6 : Régime du dispositif de cessation d'activité

6.1. Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

6.2. Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, pendant une période de 24 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties entraîne le retour du salarié dans le dispositif, moyennant préavis d'un mois. Pendant les périodes de reprise de travail, tous les droits du salarié, et notamment l'ancienneté, sont conservés.

Dans tous les cas, le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et ne modifie pas le présent dispositif à son égard.

6.3. Ressources garanties

6.3.1. Montant de l'allocation.

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent :

- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est inférieure ou égale à 12 mois, 65 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 12 et 24 mois, 60 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 24 et 36 mois, 55 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond ;
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est supérieure à 36 mois, 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond.

6.3.2. Salaire de référence.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé au douzième de la rémunération annuelle servant de base à la détermination des indemnités de départ en retraite.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Nouvel article 6.3.2. Salaire de référence (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions avec l'Etat conclus après le 1er juin 2003.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé à 1/12 des rémunérations visées à l'article R. 322-7-2 du code du travail, soit les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance-chômage, au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif, calculées selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 er et 2 du

décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

6.3.3. Revalorisation.

Le salaire de référence est revalorisé suivant le taux d'évolution de l'AS-FNE, tel que prévu par le décret du 9 février 2000.

6.3.4. Modalités de versement.

Lorsque l'Etat ne participe pas aux allocations versées par l'entreprise, l'allocation est versée par l'entreprise ; celui-ci peut cependant choisir de confier à un organisme gestionnaire (Assedic déterminée par la région) le versement de l'allocation. Dans ce cas, l'entreprise finance au préalable la trésorerie de l'organisme gestionnaire, et rembourse à celui-ci les frais de gestion éventuels.

Lorsque l'Etat participe partiellement aux allocations, l'entreprise assure le versement de l'allocation complète jusqu'au premier jour du mois qui suit le 57e anniversaire de l'intéressé ; l'allocation est ensuite versée par l'Assedic.

Nouvel article 6.3.4 Modalités de versement (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions avec l'Etat conclus après le 1er juin 2003.

L'allocation est versée par l'entreprise

6.3.5. Cotisations sociales.

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail (à ce jour CSG et CRDS).

6.3.6. Justificatif de versement.

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

6.3.7. Durée du versement.

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, telle que précisée à l'article 6.6.

6.3.8. Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur.

Tout salarié en cessation d'activité qui reprendrait une activité chez un autre employeur doit auparavant recevoir l'accord de l'employeur qui assure l'allocation. Il doit informer celui-ci de la rémunération perçue.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que la somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence, et l'entreprise s'assure du respect de validation au titre de l'assurance vieillesse des périodes pendant lesquelles le salarié cumule ces deux éléments.

6.3.9. Participation et intéressement.

Conformément à la législation relative à la suspension du contrat de travail, les salariés en cessation d'activité sont exclus des répartitions des sommes issues de la participation et de l'intéressement, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

6.4. Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié, si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

6.5. Couverture sociale

Les salariés participant au dispositif de cessation d'activité acquerront des droits à la retraite complémentaire, sur la base des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 et dans les conditions prévues par l'AGRIC et l'ARRCO ; le salaire est calculé pour correspondre au temps de travail contractuel du salarié, sur la base de la moyenne mensuelle précédant l'entrée du salarié dans le dispositif, et revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord.

L'accord d'entreprise prévoit les conditions de maintien du personnel dans les régimes éventuels de retraite supplémentaire, de prévoyance, et de couverture de frais médicaux.

Lorsque les entreprises cotisent à des taux ou régimes supplémentaires (en application, par exemple, des articles 82 et 83 du CGI), l'accord d'entreprise prévoit les conditions de versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives aux salariés et au personnel percevant le revenu de remplacement, l'accord prévoit les conditions du maintien des salariés en cessation d'activité dans le régime de prévoyance complémentaire.

De la même façon, dans les entreprises où existe un régime de prise en charge complémentaire des frais pharmaceutiques, médicaux et chirurgicaux, l'accord prévoit les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

6.6. Sortie du dispositif

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la convention collective nationale,

Les articles 20, 21 et 22 correspondent aux articles 4.6 (Départ et mise à la retraite), 4.7 (Régime de retraite) et 4.8 (Indemnité de départ et de mise à la retraite) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46). à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse, à l'exception de l'avantage à caractère viager, acquis à titre personnel pendant la durée de la cessation d'activité, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Nouvel article 6.6. Sortie du dispositif (modifié par avenant n° 2 du 11 septembre 2003)

Le présent avenant s'applique de plein droit aux accords d'entreprises donnant lieu aux conventions avec l'Etat conclues après le 1er juin 2003.

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la convention collective nationale,

Les articles 20, 21 et 22 correspondent aux articles 4.6 (Départ et mise à la retraite), 4.7 (Régime de retraite) et 4.8 (Indemnité de départ et de mise à la retraite) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46). à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel après l'entrée dans le dispositif, ou d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Indemnité de fin de contrat des enquêteurs vacataires

Article 53 : Indemnité de fin de contrat

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.

Thème : 6. Congés et jours fériés

- Congés payés annuels

- ↳ Durée du congé (congés payés, congés d'ancienneté, congés de fractionnement, rappel en cours de congés)
- ↳ Attribution de jours de congés non rémunérés
- ↳ Période des congés
- ↳ Modalités d'attribution
- ↳ Calcul de la durée du congé
- ↳ Indemnité de congés payés
- ↳ Congés payés en cours de déplacement
- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

- Congés exceptionnels pour événements familiaux

- ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)
- Congé pour interruption spontanée de grossesse
- Congé de paternité
- Congé pour élections
- Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire
- Congé sans soldes
 - ↳ ETAM - Ingénieurs et cadres
 - ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Congés payés annuels

Durée du congé (congés payés, congés d'ancienneté, congés de fractionnement, rappel en cours de congés)

Article 5.1 : Durée des congés payés

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 5e 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 oeuvre 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.

Attribution de jours de congés non rémunérés

Article 5.2 : Attribution de jours de congés non rémunérés

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Période des congés

Article 5.3 : Période de congés payés

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Modalités d'attribution

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.

Calcul de la durée du congé

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

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Cet article est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 évènements 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.

Indemnité de congés payés

Article 5.6 : Indemnité de congés payés

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

L'indemnité de congés payés est égale au dixième (1/10) 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.

Congés payés en cours de déplacement

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.

Article 11.4 : Voyage de détente

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins 1 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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 15 : Congés payés

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 exceptionnels pour événements familiaux

Article 5.7 : Congés pour évènements familiaux

Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail (arrêté d'extension du 5 avril 2023).

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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

- se marier ou conclure un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 jours ouvrés ;
- chaque naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- assister aux obsèques de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), ou de son concubin : 3 jours ouvrés ;

assister aux obsèques d'un de ses enfants :

- lorsque l'enfant est âgé de plus de 25 ans : 5 jours ouvrés ;
- lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans : 7 jours ouvrés ;
- quel que soit l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même parent : 7 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, âgée de moins de 25 ans : 7 jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jour ouvré ;
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère : 3 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses autres ascendants : 2 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux (frère ou soeur) : 3 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de PACS du salarié) : 3 jours ouvrés ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, en plus du congé pour assister aux obsèques, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans les conditions réglementaires. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Si le décès du conjoint ou d'un descendant 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 des salariés en mission en France ou à l'étranger dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente (article 11.4 de la convention collective).

Une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours est accordée en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont est assumée la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de cette absence autorisée est portée à 5 jours 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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 17 : Absences exceptionnelles

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

Congé pour interruption spontanée de grossesse

Article 2 : Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 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 15 jours suivant l'évènement.

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.

Congé de paternité

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, et, 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 :

13.1. Augmentations individuelles faisant suite à un congé 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, 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.

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 à l'article L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimum 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 paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

L'article 12 correspond à l'article 3.7 (Ancienneté) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

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 minimum 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 1/30e 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.

Congé pour élections

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.

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

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.

Congé sans soldé

ETAM - Ingénieurs et cadres

Article 5.9 : Congé sans soldé

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

Un congé sans soldé 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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 18 : Congés sans solde

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.

Thème : 7. Durée du travail

- Notion de travail effectif
- Durée hebdomadaire du travail

↳ Dispositions générales

↳ Foires, salons, congrès

- Aménagement et réduction du temps de travail

↳ Réduction de la durée hebdomadaire du travail

↳ Forfait en heures sur la semaine (réalisation de missions)

↳ Forfait annuel en jours

↳ Attribution de jours de repos supplémentaires

↳ Modulation du temps de travail

- Heures supplémentaires

↳ Dispositions générales

↳ Foires, salons, congrès

- Travail à temps partiel

↳ Dispositions générales

↳ Foires, salons, congrès

- Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

↳ Dispositions générales

↳ Foires, salons, congrès

↳ Chargés d'enquêtes

- Equipes de suppléance

- Activité partielle

Notion de travail effectif

Article 1er : Durée du travail effectif

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 hebdomadaire du travail

Dispositions générales

Article 2 : Durée conventionnelle du travail

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.

Foires, salons, congrès

Chapitre Ier Durée du travail

1. Travail dominical

(modifié par avenant n° 1 du 31 mars 2022)

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 23 septembre 2022 – JO du 11 octobre 2022. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2022.

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.

Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23 septembre 2022).

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.

Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23 septembre 2022).

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.

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).

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.

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).

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 :

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 ;

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).

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

Article 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).

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

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 au 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 »

Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001)

ou application de l'article L. 212-6 du code du travail.

Aménagement et réduction du temps de travail

Réduction de la durée hebdomadaire du travail

Article 2 : Modalités standard

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.

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).

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.

Forfait en heures sur la semaine (réalisation de missions)

Article 3 : Réalisation de missions

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, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations 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.

Forfait annuel en jours

Article 4 : Forfait annuel en jours

(modifié par avenant du 1er avril 2014

Avenant étendu par arrêté du 26 juin 2014 – JO du 4 juillet 2014. Il prend effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er août 2014. Les dispositions des articles 4.2, 4.7, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, 4.9 et 4.10 sont impératives, tant pour les accords existants que pour ceux à venir. Pour la mise en place de ces mesures, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, soit jusqu'au 4 janvier 2015. Ces dispositions sont étendues sous réserve qu'en vertu des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033). Pour les entreprises dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

et avenant n° 2 du 13 décembre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 12 juin 2024 – JO du 20 juin 2024. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er juillet 2024.

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 onzième 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 oeuvre 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 1993/104/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 ;
- 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 jour sur l'année.

4.1. Champ d'application

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, liberté et 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 grande 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 du 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.

4.2. Conditions de mise en place

Article étendu 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 d'extension du 26 juin 2014).

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 jour sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

4.3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

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 une 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 accordés au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

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 jour à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine 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.

4.4. Rémunération

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.

4.5. Forfait en jours réduit

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.

4.6. Jours de repos

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 sur 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 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.

4.7. Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

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 hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le(s) salarié(s) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

4.8. Garanties : temps de repos / charge de travail / amplitude des journées de travail / entretien annuel individuel

4.8.1. Temps de repos

Les salariés ayant conclu d'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. A 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 évènements 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 une 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 une 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.

4.9. Consultation des IRP

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 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 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.

4.10. Suivi médical

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.

Attribution de jours de repos supplémentaires

Article 5 : Aménagement d'horaire. - Jours complémentaires de repos

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.

Modulation du temps de travail

Chapitre III Organisation du temps de travail sur l'année

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.

Article 1er : Modalités de la modulation

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 sousactivité, 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 ;

Points étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 2ème alinéa du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

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 ;

Points étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 2ème alinéa du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

- 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 ;

- 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.

Article 2 : Mise en oeuvre

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.

Heures supplémentaires

Dispositions générales

Article 6.2 : Heures supplémentaires

Article étendu sous réserve du respect des décisions de la Cour de cassation n° 08-40628 du 2 juin 2010 et n° 10-14493 du 6 avril 2011 (arrêté d'extension du 5 avril 2023).

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Cet article est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1^e 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 %. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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

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.

ETAM

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le contingent réglementaire s'applique.

Article 1er : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

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 1 er , dans le cas d'une modulation sur l'année.

Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L 212-6 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

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.

Foires, salons, congrès

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.

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).

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 :

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 ;

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).

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.

Travail à temps partiel

Dispositions générales

Chapitre IX *Le temps partiel*

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.

Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999).

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.

Foires, salons, congrès

Chapitre II *Contrat de travail à temps partiel modulé*

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 heures 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 centièmes 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 le tiers 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.

Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Dispositions générales

Article 6.3 : Travail du dimanche et des jours fériés

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022

Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

et avenant n° 3 du 13 décembre 2022) Avenant n° 3 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023. Cet article est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.

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

Point étendu 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 d'extension du 5 avril 2023).

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

Point étendu 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 d'extension du 5 avril 2023).

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.

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.

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'événementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001.

Article 6.4 : Travail habituel de nuit

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Alinéa 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 d'extension du 5 avril 2023).

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.

Article 2 : Dispositions financières

a) Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » au sens du chapitre II, article 4, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail :

Pour ces salariés, la journée ainsi effectuée est rémunérée, augmentée d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux journalier du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

b) Pour les salariés dont le temps de travail est décomposé selon les modalités « standard » et « réalisation de missions » au sens du chapitre II, articles 2 et 3, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail :

Pour ces salariés, les heures ainsi effectuées sont rémunérées, augmentées d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux horaire du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

Foires, salons, congrès

1. Travail dominical

(modifié par avenant n° 1 du 31 mars 2022)

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 23 septembre 2022 – JO du 11 octobre 2022. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2022.

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.

Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23 septembre 2022).

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.

Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail (arrêté d'extension du 23 septembre 2022).

Chargés d'enquêtes

Article 73 : Travail du dimanche et des jours fériés

Article 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 d'extension du 22 mai 2023).

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).

Article 74 : Travail de nuit

Article 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 d'extension du 22 mai 2023).

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.

Equipes de suppléance

Article 6.5 : Équipes de suppléance

Article 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 d'extension du 5 avril 2023).

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.

Activité partielle

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 oeuvre de l'activité partielle, les entreprises relevant du présent accord prennent les dispositions suivantes de nature à limiter le recours à l'activité partielle.

2.1. Consultation préalable et information des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires

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.

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.

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...).

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 oeuvre 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).

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.

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

Désormais convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

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.

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

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.

3.2. Indemnisation garantie

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au SMIC.

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.

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 euros	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 euros 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 euros.	

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 oeuvre, 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 oeuvre 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 oeuvre 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).

Thème : 8. Absences - Maladie - Maternité

- Maladie / Accident du travail

- ↳ Justification de l'absence - Dispositions générales
 - ↳ Justification de l'absence - Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)
 - ↳ Justification de l'absence - Enquêteurs vacataires
 - ↳ Indemnisation
 - ↳ Maladie en cours de déplacements
- Maternité / Adoption
- Congé pour interruption spontanée de grossesse

Maladie / Accident du travail

Justification de l'absence - Dispositions générales

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.

Justification de l'absence - Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 29 : Absences maladie

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

Article 30 : Formalités en cas d'absence pour maladie

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre 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 quarante-huit 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.

Justification de l'absence - Enquêteurs vacataires

Article 56 : Absences maladie

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident, survenus entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatées 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.

Article 57 : Formalités

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre 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 quarante-huit 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 de l'enquêteur vacataire.

Indemnisation

Article 9.2 : Incapacité temporaire de travail

Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1, D. 1226-2 et L. 2251-1 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711) (arrêté d'extension du 5 avril 2023).

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Cet article 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. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 de 1 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 de 1 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.

Maladie en cours de déplacements

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.

Maternité / Adoption

Article 9.3 : Maternité

Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail (arrêté d'extension du 5 avril 2023).

Les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de leur congé maternité conservent le maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance.

À partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, ces absences sont payées aux intéressées, qui doivent prévenir leur employeur en temps utile.

Conformément aux dispositions légales, le conjoint salarié de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre au maximum à 3 de ces examens médicaux obligatoires.

Article 8 : Congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé 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'intérressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du(de la) salarié(e) pour congé 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,

L'article 27 correspond à l'article 5.5 (Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé 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 qu'en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés 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 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 deux 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 d'un 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 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 salaire.

8.1. Grossesse de la salariée

A partir du 3e mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée.

A partir du 5e 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.

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.

8.3. Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de 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 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, et, 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 :

13.1. Augmentations individuelles faisant suite à un congé 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, 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.

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 à l'article L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimum 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 paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

L'article 12 correspond à l'article 3.7 (Ancienneté) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

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 minimum 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 1/30e 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.

Congé pour interruption spontanée de grossesse

Article 2 : Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 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 15 jours suivant l'évènement.

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.

Thème : 9. Prévoyance et retraite complémentaire

- Régime de prévoyance

- ↳ Bénéficiaires
- ↳ Définition des catégories cadres et non-cadres
- ↳ Garantie capital décès
- ↳ Garantie invalidité absolue et définitive
- ↳ Garantie rente éducation
- ↳ Garantie incapacité temporaire de travail
- ↳ Garantie invalidité totale ou partielle
- ↳ Salaire de référence
- ↳ Organismes gestionnaires
- ↳ Cotisations
- ↳ Garantie incapacité temporaire de travail des chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

- Régime de frais de santé

- ↳ Dispositions générales : bénéficiaires, répartition de la cotisation, portabilité...
- ↳ Garanties
- ↳ Salariés à employeurs multiples ou à temps très partiel
- ↳ Cotisations
- ↳ Organismes assureurs recommandés

- Retraite complémentaire

- ↳ Dispositions générales
- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)
- ↳ Enquêteurs vacataires

Régime de prévoyance

Bénéficiaires

Article 2 : Bénéficiaires du régime

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail, à l'exclusion des enquêteurs vacataires et des bénéficiaires du régime de prévoyance prévu par l'accord du 16 décembre 1991.

Sont bénéficiaires du présent accord, sans sélection médicale :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris, dans les cas de suspension du contrat de travail, notamment pour maladie ou congé parental ;
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la date du présent accord ;
3. Les anciens salariés inscrits comme demandeurs d'emploi ou bénéficiaires des allocations de préretraite FNE, s'ils souscrivent dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail ;
4. Le conjoint ou concubin, bénéficiaire du versement du capital décès, s'il adhère, dans les six mois suivant l'événement, au régime de prévoyance, au titre des seules garanties capital décès et rente éducation.

Article 2 bis : Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

(ajouté par avenant n° 2 du 22 octobre 2001 et modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009

Avenant n° 3 étendu par arrêté du 14 octobre 2009. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2009.

et avenant n° 4 du 15 juillet 2009)

Avenant n° 4 étendu par arrêté du 10 mars 2010. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er avril 2010.

En cas de suspension volontaire du contrat de travail, les salariés peuvent, à leur demande, conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente éducation) sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

En outre, les salariés en congé parental bénéficient, sans supplément de cotisation, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7, des garanties incapacité et invalidité.

Le salaire de référence visé à l'article 8 est celui des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement du complément de salaire
- à la date de rupture du contrat de travail ;
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale. Aucune cotisation n'est due au titre des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord de prévoyance.

Il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération peuvent demander à conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente d'éducation) dans les conditions prévues à cet article.

Définition des catégories cadres et non-cadres

Article 1er : Catégories objectives

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.

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.

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.

Garantie capital décès

Article 3 : Garantie capital décès

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

Avenant n° 3 étendu par arrêté du 14 octobre 2009. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2009.

3.1. Nature

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à ses ayants droit désignés en 3.3.

3.2. Montant du capital décès

Le montant du capital décès versé est égal à 170 % du salaire de référence. Son montant minimum est fixé à 170 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres et à 340 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres, avec prorata pour les salariés à temps partiel.

Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3.3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente.

3.3. Ayants droit

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par le salarié, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin notoire ;
- aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- aux parents du salarié par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au survivant ;
- aux héritiers de l'assuré.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires, de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Garantie invalidité absolue et définitive

Article 4 : Garantie invalidité absolue et définitive

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

Avenant n° 3 étendu par arrêté du 14 octobre 2009. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2009.

Si le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est reconnu invalide 3e catégorie par la sécurité sociale avec majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme, avant la date de prise d'effet de sa retraite sécurité sociale, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3.2.

Garantie rente éducation

Article 5 : Garantie rente éducation

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

Avenant n° 3 étendu par arrêté du 14 octobre 2009. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2009.

5.1. En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 8 est versée pour chaque enfant à charge.

5.2. Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge du participant tous les enfants légitimes reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation sur les allocations familiales :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 25e anniversaire, pendant la durée :
 - de l'apprentissage ou des études ;
 - de l'inscription auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants légitimes, à naître et nés viables, et les enfants recueillis.

5.3. Montant de la rente éducation

Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5.2 :

- 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire avec des minima sur le montant annuel de la rente calculés lors de sa mise en service.
- 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres ;
- et de 24 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire, et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Les minima sont calculés sur le plafond de sécurité sociale en vigueur au jour du décès du salarié, avec prorata pour les salariés à temps partiel, la rente annuelle étant ensuite revalorisée selon les dispositions prévues par l'accord sur la prévoyance du 27 mars 1997.

5.4. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès. Elle est due et payable mensuellement à compter du premier jour du mois qui suit la date du décès.

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 6 : Garantie incapacité temporaire de travail

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale hors assurance maternité.

6.2. Délai de carence

Le délai de carence appliquée à la garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

6.3. Montant

La garantie consiste à assurer à un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 jusqu'au classement en invalidité par la sécurité sociale sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Garantie invalidité totale ou partielle

Article 7 : Garantie invalidité totale ou partielle

(modifié par avenant n° 3 du 25 mars 2009)

Avenant n° 3 étendu par arrêté du 14 octobre 2009. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er novembre 2009.

7.1. En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

7.1.1. Invalidité résultant d'un accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au moins 66 %, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 65 % l'assureur apporte un complément calculé sur la base de la rente fixée ci-dessus.

7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Invalidité de 1re catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

7.2. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Article 8 : Salaire de référence

Le salaire annuel de référence représente le total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels du salaire soumis à cotisation limité aux tranches A, B et C des rémunérations.

Organismes gestionnaires

Article 1er : Organismes de prévoyance

(modifié par avenant n° 4 du 15 juillet 2009

Avenant n° 4 étendu par arrêté du 10 mars 2010. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er avril 2010.

et avenant n° 6 du 12 septembre 2012)

Avenant n° 6 étendu par arrêté du 26 avril 2013 – JO du 4 mai 2013. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension, soit à compter du 1er juin 2013.

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 plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord prévoyance lui-même.

Nouvel article 1er : Organismes de prévoyance

(modifié par avenant n° 4 du 15 juillet 2009

Avenant n° 4 étendu par arrêté du 10 mars 2010. Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er avril 2010.

, avenant n° 6 du 12 septembre 2012

Avenant n° 6 étendu par arrêté du 26 avril 2013 – JO du 4 mai 2013. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension, soit à compter du 1er juin 2013.

et avenant n° 7 du 24 avril 2013)

Avenant n° 7 non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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 plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord prévoyance lui-même.

Attention : ces dispositions sont issues de l'avenant n° 7 du 24 avril 2013 non étendu à ce jour.

Article 3 : Organisation du régime de prévoyance de branche

(inséré par avenant n° 6 du 12 septembre 2012)

Avenant n° 6 étendu par arrêté du 26 avril 2013 – JO du 4 mai 2013. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension, soit à compter du 1er juin 2013.

3.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux organismes assureurs, désignés à l'article 1 du présent avenant à l'accord du 27 mars 1997.

Une convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance et les organismes assureurs formalise les engagements des parties pour l'assurance et la gestion du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En cas de désignation d'un nouvel organisme assureur, toutes les entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance de branche rejoindront le nouvel organisme assureur désigné. Les organismes assureurs précédemment désignés organiseront le transfert du régime de branche auprès du nouvel assureur. Cette opération se réalisera sans frais pour les entreprises et les bénéficiaires du régime.

3.2. Conséquences de la dénonciation ou non-renouvellement sur les sinistres en cours

En cas de dénonciation ou non-renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent (articles 7 et 7.1 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

- la garantie incapacité temporaire de travail – invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement ;
- ces assurés bénéficient du maintien des garanties décès pendant la période d'incapacité temporaire ou d'invalidité ouvrant droit auxdites prestations du régime de prévoyance ; le salaire de référence est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement ;
- les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que de la base de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

L'ensemble des dispositions qui précèdent s'applique également dans le cas d'une entreprise adhérente qui cesserait de relever du champ d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de branche ; les modalités d'organisation des revalorisations futures seront alors de son ressort.

Cotisations

Article 2 : Cotisations

(modifié par avenant n° 5 du 12 septembre 2012)

Avenant étendu par arrêté du 26 avril 2013 – JO du 4 mai 2013.

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 au régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée ainsi que suit :

- sur la tranche A : 0,74 % ;
- sur la tranche B : 1,13 % ;
- sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux des 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 (article 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.

Garantie incapacité temporaire de travail des chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 31 : Garantie incapacité temporaire

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.

Article 32 : Conditions d'accès

Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ayant perçu, au cours des douze mois précédant l'arrêt, une rémunération minimale égale à six 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 quarante-huit 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.

Article 33 : Durée d'indemnisation

Cette couverture sociale assurera à l'intéressé le versement d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du onzième jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder quatrevingt-dix jours calendaires décomptés depuis le premier jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 34 : Montant des prestations

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

Article 35 : Répartition des cotisations

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.

Article 36 : Gestion du régime

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'information permettant un contrôle sur les plans statistiques, économiques et financiers.

Régime de frais de santé

Dispositions générales : bénéficiaires, répartition de la cotisation, portabilité...

Article 1er : Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

(modifié par avenant du 16 mars 2016)

Avenant étendu par arrêté du 10 novembre 2016 – JO du 17 novembre 2016.

1.1. Adhésion du salarié

1.1.1. Bénéficiaires de la couverture minimum de branche en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Sont bénéficiaires de la couverture minimum de branche en matière de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisations tous les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise relevant dudit champ d'application. Cette couverture s'étend, aux enfants à charge du salarié au sens de la Sécurité sociale.

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 douze 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 bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les 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, Bas Rhin, 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'ayant 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 oeuvre 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.

1.1.3. Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail

a) Les 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, paternité, maladie ou accident du travail, 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) Les 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.

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) à 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 complémentaires 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.

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 de 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 paye.

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.

1.1.7. Adhésion optionnelle du salarié

(modifié par avenant n° 3 du 28 novembre 2019)

Avenant n° 3 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2020 – JO du 4 août 2020.

Au-delà des garanties de base obligatoires de la branche, les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint du salarié ou pour améliorer la couverture conventionnelle des bénéficiaires du régime de branche.

Le conjoint du salarié s'entend comme :

- le conjoint : 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 deux 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.

1.2. 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.

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.

1.3.1. Bénéficiaires de l'action sociale

L'action sociale est mise en oeuvre au profit des bénéficiaires du régime complémentaire santé de branche.

1.3.2. Garanties de l'action sociale

(modifié par avenant n° 3 du 28 novembre 2019)

Avenant n° 3 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2020 – JO du 4 août 2020.

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 :

- la qualité du sommeil ;
- l'alimentation ;
- la sensibilisation aux addictions.

Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord proposeront aux partenaires sociaux au cours du 1er trimestre 2020 les modalités pratiques de mise en oeuvre des actions prioritaires précitées.

Ces modalités pratiques comprendront :

- le contenu de l'action ;
- la communication qui sera mise en place afin que les salariés et leurs ayants droit puissent effectivement bénéficier de ces mesures de prévention ;

- le planning de mise en oeuvre ;
- les modalités de suivi.

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.

1.3.3. Le comité paritaire de surveillance

(modifié par avenant n° 5 du 21 février 2023

Avenant n° 5 entré en vigueur le 1er juillet 2023. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023.
 et avenant n° 6 du 14 décembre 2023) Avenant n° 6 étendu par arrêté du 29 mai 2024 – JO du 18 juin 2024. Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.

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 employeurs du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations employeurs, signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations 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 deux fois par an sur convocation de son président.

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.

1.3.5. Financement de l'action sociale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 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 des 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 les organismes assureurs recommandés.

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 oeuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

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 de l'article 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.

Nouvel article 1er : Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident (au 1er janvier 2026)

(modifié par avenant du 16 mars 2016,

Avenant du 16 mars 2016 étendu par arrêté du 10 novembre 2016 – JO du 17 novembre 2016.

avenant n° 3 du 28 novembre 2019,

Avenant n° 3 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2020 – JO du 4 août 2020.

avenant n° 5 du 21 février 2023,

Avenant n° 5 entré en vigueur le 1er juillet 2023. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023.

avenant n° 6 du 14 décembre 2023

Avenant n° 6 étendu par arrêté du 29 mai 2024 – JO du 18 juin 2024. Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.

et avenant n° 8 du 14 février 2025) Avenant n° 8 non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

1.1. Adhésion du salarié

1.1.1. Bénéficiaires de la couverture minimum de branche en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

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.

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 douze 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) Les 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, Bas Rhin, 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'ayant 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 oeuvre 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.

1.1.3. Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail

a) Les 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, paternité, maladie ou accident du travail, 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) Les 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.

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) à 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 complémentaires 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.

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 de 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 paye.

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.

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.

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.

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.

1.3.1. Bénéficiaires de l'action sociale

L'action sociale est mise en oeuvre au profit des bénéficiaires du régime complémentaire santé de branche.

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 oeuvre 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.

1.3.3. Le 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 employeurs du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations employeurs, signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations 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 deux fois par an sur convocation de son président.

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.

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.

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 oeuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

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 de l'article 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.

Attention : ces dispositions sont issues de l'avenant n° 8 du 14 février 2025 non étendu à ce jour. Il entre en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

Garanties

Article 2 : Garanties

La couverture minimum de branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation 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 de leurs enfants à charge, et ce quel que soit le prestataire retenu par leur entreprise. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord relatives notamment aux frais dentaires et optiques. 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 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.

Les tableaux de garanties seront annexés au présent accord simultanément aux recommandations établies par les partenaires sociaux à l'issue de la procédure d'appel d'offres.

ANNEXE I - Tableaux des garanties (au 1er janvier 2021)

(modifiée par avenant n° 2 du 25 septembre 2019

Avenant n° 2 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 5 février 2020 – JO du 12 février 2020.

et avenant n° 4 du 3 novembre 2020)

Avenant n° 4 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 21 mai 2021 – JO du 1er juin 2021.

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 ».

HOSPITALISATION EN ÉTABLISSEMENT CONVENTIONNÉ (1)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Frais de séjour	175 % BR	200 % BR	200 % BR	300 % BR
Honoraire (2) :				
Praticien adhérent DPTAM *	195 % BR	220 % BR	220 % BR	525 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Forfait journalier hospitalier (3) - Par journée ou par nuitée	100 % DE	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière - Par journée (4) ou par nuitée	45 euros	60 euros	90 euros	130 euros
Lit d'accompagnant - Par nuitée	45 euros	60 euros	90 euros	130 euros
Allocation maternité ou adoption :				
En cas de naissance ou adoption	-	-	-	400 euros
En cas de naissance gémellaire	-	-	-	800 euros
<p>* DPTAM = Dispositifs de Pratiques TARifaires Maîtrisées : en adhérant à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en chirurgie et obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuairesante.ameli.fr .</p> <p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).</p> <p>DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).</p> <p>(1) Sont uniquement concernés les frais de médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie (hors chirurgie esthétique) en établissement hospitalier conventionné. En établissement hospitalier non conventionné, la prise en charge est limitée au remboursement du Ticket Modérateur (TM).</p> <p>(2) Y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds.</p> <p>(3) Sans limitation de durée.</p> <p>(4) La chambre particulière par journée correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie avec admission et sortie le même jour (ambulatoire).</p>				

SOINS COURANTS (5)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Honoraire médical généraliste - Consultation, consultation en ligne, visite :				
Praticien adhérent DPTAM *	100 % BR	150 % BR	220 % BR	400 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	100 % BR	130 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraire médical spécialiste - Consultation, consultation en ligne, visite :				
Praticien adhérent DPTAM *	195 % BR	220 % BR	300 % BR	450 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux :				
Praticien adhérent DPTAM *	150 % BR	170 % BR	170 % BR	250 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	130 % BR	150 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale + actes d'échographie				
Praticien adhérent DPTAM *	100 % BR	145 % BR	170 % BR	350 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	100 % BR	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Honoraire paramédical : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical : appareillage et prothèses médicales (Hors aides auditives et optique)	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR

Frais de transport sanitaire : ambulance, taxi conventionné (Hors SMUR) (6)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments :				
Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Médecines douces (8) : Acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricien, tabacologue (Sur présentation d'une facture originale)	2 consultations plafonnées à 30 euros	3 consultations plafonnées à 30 euros	4 consultations plafonnées à 30 euros	5 consultations plafonnées à 50 euros
Sevrage tabagique (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	50 euros	100 euros
Vaccin antigrippal (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	Frais réels plafonnés à 15 euros	Frais réels plafonnés à 70 euros
Contraception féminine (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	50 euros	100 euros
Equilibre alimentaire et produits diététiques (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	60 euros	60 euros
Ostéodensitométrie osseuse (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	50 euros	100 euros

Autres vaccins (7) <i>(Surprescription médicale et présentation d'une facture acquittée)</i>	-	-	90 euros	100 euros
Assistance Santé	oui	oui	oui	oui
* DPTAM = Dispositifs de Pratiques TArifaires Maîtrisées : en adhérant à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en chirurgie et obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuairesante.ameli.fr				
BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).				
DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).				
(5) Auprès d'un professionnel conventionné ou non.				
(6) SMUR : Service Médical d'Urgence Régional : il s'agit d'une organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.				
(7) Auprès d'un professionnel conventionné ou non.				
(8) Par année civile et par bénéficiaire.				

DENTAIRE (9)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Soins et prothèses « 100 % Santé » Equipements « 100 % Santé » *	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Soins :				
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (sans dépassement d'honoraires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (avec dépassements d'honoraires)	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Inlay/onlay	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses (10) - Tarif maîtrisé :				
Dents du sourire (11)	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
Dents de fond de bouche (12)	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses (10) - Tarif libre :				
Dents du sourire (11)	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
Dents de fond de bouche (12)	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Implantologie (13) :				
Couronne sur implant : dents du sourire (11)	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR

Couronne sur implant : dents de fond de bouche (12)	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Orthodontie (14) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	250 % BR	300 % BR	350 % BR	450 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Parodontologie - Par an et par bénéficiaire	-	200 euros	300 euros	300 euros
Prothèses Couronne et pilier de bridge sur dents non délabrées (vivantes) - Par année et par bénéficiaire	150 euros	200 euros	300 euros	300 euros
Implantologie Racine et pilier implantaire - Par année et par bénéficiaire	500 euros	500 euros	500 euros	800 euros
Orthodontie (14) Au-delà de 25 ans : sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	-	250 % BR (15)	250 % BR (14)	350 % BR (15)

* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

(9) Auprès d'un professionnel conventionné ou non.

(10) Application d'un Plafond prothèse dentaire hors équipement « 100 % Santé » : 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce plafond, la prise en charge est limitée à 125 % de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (décret n° 2019-21 du 11/01/2019).

(11) Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

(12) Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

(13) Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres.

(14) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la Base de Remboursement de l'acte indiqué sur la ligne correspondant aux soins et prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

(15) Dans ce cas, le remboursement opéré par l'organisme de complémentaire santé est réalisé par référence à la Base de Remboursement reconstituée de la cote « T090 ».

AIDES AUDITIVES (16)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Aides auditives de classe 1 ** (Équipements « 100 % Santé » *)	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Aides auditives de classe II ** (17) - par oreille :				
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité (18)	450 euros	600 euros	1 000 euros	1 000 euros
Bénéficiaire à compter du 21e anniversaire				
Accessoires et fournitures	TM	TM	TM	TM

* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

TM = Ticket Modérateur : il s'agit de la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

(16) Ces garanties s'appliquent aux frais ex posés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans dans les conditions précisées par la « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).

(17) Dans la limite de 1 700 euros (hors accessoires) par aide auditive (Ticket Modérateur et remboursement par l'assurance maladie obligatoire compris). Au minimum, remboursement de 100 % BR.

(18) La cécité se définit comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

OPTIQUE (19)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Lunettes Monture + 2 verres (20) de Classe A Equipement « 100 % Santé » * (Y compris examen de la vue par l'opticien)	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Lunettes - Monture + 2 verres (19) de Classe B :				
Par verre	Voir tableau « Base conventionnelle »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 1 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 2 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 3 »
Par monture				
Lentilles prescrites - <i>Par année et par bénéficiaire</i>	85 euros	100 euros	200 euros	350 euros
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Lentilles prescrites jetables (21) - <i>Par année et par bénéficiaire</i>	85 euros	100 euros	200 euros	350 euros
Chirurgie optique réfractive - <i>Par oeil</i>	600 euros	700 euros	750 euros	1 000 euros
* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.				
(19) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. Renouvellement par équipement (monture+ verres) tous les 2 ans à compter du 16e anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres).				
(20) Les verres sont définis par les codes « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).				
(21) Pour les lentilles jetables acceptées, au minimum remboursement du Ticket Modérateur (TM) qui est la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).				

VERRES DE « CLASSE B » ET MONTURES (Montant total de la garantie, Sécurité sociale incluses)	BASE CONVENTIONNELLE		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)
Par verre Unifocal, Sphérique								
Sphère de -6 à +6	70 euros	40 euros	80 euros	50 euros	90 euros	60 euros	115 euros	75 euros
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	80 euros	75 euros	90 euros	85 euros	100 euros	95 euros	125 euros	120 euros
Sphère < -12 ou > +12	90 euros	80 euros	100 euros	90 euros	110 euros	100 euros	140 euros	125 euros
Par verre Unifocal, Sphérique-cylindrique								
Cylindre : < ou = +4, sphère de -6 à 0	80 euros	50 euros	90 euros	60 euros	100 euros	70 euros	125 euros	90 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) < ou = +6	80 euros	50 euros	90 euros	60 euros	100 euros	70 euros	125 euros	90 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	80 euros	70 euros	90 euros	70 euros	100 euros	70 euros	125 euros	90 euros
Cylindres +4, sphère < -6	90 euros	80 euros	100 euros	90 euros	110 euros	100 euros	140 euros	125 euros
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	100 euros	90 euros	110 euros	100 euros	120 euros	110 euros	150 euros	140 euros
Cylindre > +4, sphère < -6	110 euros	100 euros	120 euros	110 euros	130 euros	120 euros	165 euros	150 euros
Par verre Multifocal ou Progressif Sphérique								
Sphère de -4 à +4	130 euros	105 euros	140 euros	115 euros	160 euros	125 euros	200 euros	155 euros

Sphère de < -4 ou > +4	140 euros	115 euros	150 euros	125 euros	170 euros	135 euros	215 euros	170 euros
Par verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique								
Cylindre < ou = +4, sphère de -8 à 0	150 euros	125 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) < ou = +8	150 euros	125 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	150 euros	125 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0	150 euros	125 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Sphère < -8	150 euros	125 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Par monture								
Monture	80 euros	60 euros	100 euros	75 euros	100 euros	100 euros	100 euros	100 euros

OPTION « RENFORT HOSPITALISATION » *	OPTION « NON RESPONSABLE » (en complément du Socle ou des options)
HOSPITALISATION	
(médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)	
En établissement conventionné ou non	
(En établissement non conventionné, la prise charge est limitée au ticket modérateur)	
ACTES REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	
Honoraires (y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds)	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	-
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	+ 200 % BR

* Hors périmètre de mutualisation du régime.

Nouvel article 2 : Garanties (au 1er janvier 2026)

(modifié par avenant n° 8 du 14 février 2025) Avenant n° 8 non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

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.

NOUVELLE ANNEXE I - Tableaux des garanties (au 1er janvier 2026)

(modifiée par avenant n° 2 du 25 septembre 2019

Avenant n° 2 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 5 février 2020 – JO du 12 février 2020.

et avenant n° 4 du 3 novembre 2020

Avenant n° 4 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 21 mai 2021 – JO du 1er juin 2021.

et avenant n° 8 du 14 février 2025) Avenant n° 8 non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

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 ».

HOSPITALISATION EN ÉTABLISSEMENT CONVENTIONNÉ (1)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Frais de séjour	175 % BR	200 % BR	200 % BR	300 % BR
Honoraire (2) :				
Praticien adhérent DPTAM *	195 % BR	220 % BR	220 % BR	525 % BR

Praticien non adhérent DPTAM *	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Forfait journalier hospitalier (3) - Par journée ou par nuitée	100 % DE	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière - Par journée (4) ou par nuitée	45 euros	60 euros	80 euros	100 euros
Lit d'accompagnant - Par nuitée	45 euros	60 euros	80 euros	100 euros
Allocation maternité ou adoption :				
En cas de naissance ou adoption	-	-	-	400 euros
En cas de naissance gémellaire	-	-	-	800 euros

* DPTAM = Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées : en adhérant à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en chirurgie et obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuairesante.ameli.fr .

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

(1) Sont uniquement concernés les frais de médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie (hors chirurgie esthétique) en établissement hospitalier conventionné. En établissement hospitalier non conventionné, la prise en charge est limitée au remboursement du Ticket Modérateur (TM).

(2) Y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds.

(3) Sans limitation de durée.

(4) La chambre particulière par journée correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie avec admission et sortie le même jour (ambulatoire).

SOINS COURANTS (5)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Honoraire médical généraliste - Consultation, consultation en ligne, visite :				
Praticien adhérent DPTAM *	100 % BR	150 % BR	220 % BR	400 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	100 % BR	130 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraire médical spécialiste - Consultation, consultation en ligne, visite :				
Praticien adhérent DPTAM *	195 % BR	220 % BR	300 % BR	450 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux :				
Praticien adhérent DPTAM *	150 % BR	170 % BR	170 % BR	250 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	130 % BR	150 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale + actes d'échographie				
Praticien adhérent DPTAM *	100 % BR	145 % BR	170 % BR	350 % BR
Praticien non adhérent DPTAM *	100 % BR	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Honoraire paramédical : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical : appareillage et prothèses médicales (Hors aides auditives et optique)	175 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR

Frais de transport sanitaire : ambulance, taxi conventionné (Hors SMUR) (6)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments :				
Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Médecines douces (8) : Acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricien, tabacologue (Sur présentation d'une facture originale)	2 consultations plafonnées à 30 euros	3 consultations plafonnées à 30 euros	4 consultations plafonnées à 30 euros	5 consultations plafonnées à 50 euros
Psychologie dans le cadre du dispositif « Mon soutien psy »	100 % BRSS (9)			
Sevrage tabagique (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	50 euros	100 euros
Vaccin antigrippal (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	Frais réels plafonnés à 15 euros	Frais réels plafonnés à 70 euros
Contraception féminine (7) (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)	-	-	50 euros	100 euros
Ostéodensitométrie osseuse (7) (Sur <i>prescription médicale et présentation d'une facture acquittée</i>)	-	-	50 euros	100 euros

Autres vaccins (7) <i>(Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)</i>	-	-	90 euros	100 euros
Assistance Santé	oui	oui	oui	oui
* DPTAM = Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées : en adhérant à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en chirurgie et obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuairesante.ameli.fr				
BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).				
DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).				
(5) Auprès d'un professionnel conventionné ou non.				
(6) SMUR : Service Médical d'Urgence Régional : il s'agit d'une organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.				
(7) Auprès d'un professionnel conventionné ou non.				
(8) Par année civile et par bénéficiaire.				
(9) 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 d'ans l'accompagnement par un psychologue.				

DENTAIRE (9)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Soins et prothèses « 100 % Santé » Equipements « 100 % Santé » *	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Soins :				
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (sans dépassement d'honoraires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (avec dépassements d'honoraires)	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Inlay/onlay	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses (10) - Tarif maîtrisé :				
Dents du sourire (11)	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
Dents de fond de bouche (12)	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Prothèses (10) - Tarif libre :				
Dents du sourire (11)	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
Dents de fond de bouche (12)	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Inlays cores	150 % BR	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Implantologie (13) :				
Couronne sur implant : dents du sourire (11)	250 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR

Couronne sur implant : dents de fond de bouche (12)	175 % BR	200 % BR	350 % BR	450 % BR
Orthodontie (14) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	250 % BR	300 % BR	350 % BR	450 % BR
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Parodontologie - Par an et par bénéficiaire	-	200 euros	300 euros	300 euros
Prothèses Couronne et pilier de bridge sur dents non délabrées (vivantes) - Par année et par bénéficiaire	150 euros	200 euros	300 euros	300 euros
Implantologie Racine et pilier implantaire - Par année et par bénéficiaire	500 euros	500 euros	500 euros	800 euros
Orthodontie (14) Au-delà de 25 ans : sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	-	250 % BR (15)	250 % BR (14)	350 % BR (15)

* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).

(9) Auprès d'un professionnel conventionné ou non.

(10) 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 deux 2 dents, la prise en charge est limitée à 125 % de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (article D. 911-1, 2° du code de la sécurité sociale).

(11) Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

(12) Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

(13) Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres.

(14) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la Base de Remboursement de l'acte indiqué sur la ligne correspondant aux soins et prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

(15) Dans ce cas, le remboursement opéré par l'organisme de complémentaire santé est réalisé par référence à la Base de Remboursement reconstituée de la cote « T090 ».

AIDES AUDITIVES (16)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Aides auditives de classe 1 ** (Équipements « 100 % Santé » *)	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Aides auditives de classe II ** (17) - par oreille :				
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité (18)	450 euros	600 euros	1 000 euros	1 000 euros
Bénéficiaire à compter du 21e anniversaire				
Accessoires et fournitures	TM	TM	TM	TM

* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

TM = Ticket Modérateur : il s'agit de la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

(16) Ces garanties s'appliquent aux frais ex posés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans dans les conditions précisées par la « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).

(17) Dans la limite de 1 700 euros (hors accessoires) par aide auditive (Ticket Modérateur et remboursement par l'assurance maladie obligatoire compris). Au minimum, remboursement de 100 % BR.

(18) La cécité se définit comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

OPTIQUE (19)	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale				
Lunettes Monture + 2 verres (20) de Classe A Equipement « 100 % Santé » * (Y compris examen de la vue par l'opticien)	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Lunettes - Monture + 2 verres (19) de Classe B :				
Par verre	Voir tableau « Base conventionnelle »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 1 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 2 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 3 »
Par monture				
Lentilles prescrites - <i>Par année et par bénéficiaire</i>	85 euros	100 euros	200 euros	250 euros
Actes non remboursés par la Sécurité sociale				
Lentilles prescrites jetables (21) - <i>Par année et par bénéficiaire</i>	85 euros	100 euros	200 euros	250 euros
Chirurgie optique réfractive - <i>Par oeil</i>	700 euros	800 euros	900 euros	1 000 euros
* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.				
(19) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. Renouvellement par équipement (monture+ verres) tous les 2 ans à compter du 16e anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres).				
(20) Les verres sont définis par les codes « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).				
(21) Pour les lentilles jetables acceptées, au minimum remboursement du Ticket Modérateur (TM) qui est la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).				

VERRES DE « CLASSE B » ET MONTURES (Montant total de la garantie, Sécurité sociale inclus)	BASE CONVENTIONNELLE		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)
Par verre Unifocal, Sphérique								
Sphère de -6 à +6	75 euros	45 euros	80 euros	50 euros	90 euros	60 euros	115 euros	75 euros
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	85 euros	80 euros	90 euros	85 euros	100 euros	95 euros	125 euros	120 euros
Sphère < -12 ou > +12	95 euros	85 euros	100 euros	90 euros	110 euros	100 euros	140 euros	125 euros
Par verre Unifocal, Sphérique-cylindrique								
Cylindre : < ou = +4, sphère de -6 à 0	85 euros	55 euros	90 euros	60 euros	100 euros	70 euros	125 euros	90 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) < ou = +6	85 euros	55 euros	90 euros	60 euros	100 euros	70 euros	125 euros	90 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	85 euros	75 euros	90 euros	70 euros	100 euros	70 euros	125 euros	90 euros
Cylindres +4, sphère < -6	95 euros	85 euros	100 euros	90 euros	110 euros	100 euros	140 euros	125 euros
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	105 euros	95 euros	110 euros	100 euros	120 euros	110 euros	150 euros	140 euros
Cylindre > +4, sphère < -6	115 euros	105 euros	120 euros	110 euros	130 euros	120 euros	165 euros	150 euros
Par verre Multifocal ou Progressif Sphérique								
Sphère de -4 à +4	135 euros	110 euros	140 euros	115 euros	160 euros	125 euros	200 euros	155 euros

Sphère de < -4 ou > +4	145 euros	120 euros	150 euros	125 euros	170 euros	135 euros	215 euros	170 euros
Par verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique								
Cylindre < ou = +4, sphère de -8 à 0	155 euros	130 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) < ou = +8	155 euros	130 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	155 euros	130 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0	155 euros	130 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Sphère < -8	155 euros	130 euros	160 euros	135 euros	180 euros	145 euros	225 euros	180 euros
Par monture								
Monture	80 euros	60 euros						

OPTION « RENFORT HOSPITALISATION » *	OPTION « NON RESPONSABLE » (en complément du Socle ou des options)
HOSPITALISATION	
(médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)	
En établissement conventionné ou non	
(En établissement non conventionné, la prise charge est limitée au ticket modérateur)	
ACTES REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	
Honoraires (y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds)	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	-
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	+ 200 % BR

* Hors périmètre de mutualisation du régime.

Attention : ces dispositions sont issues de l'avenant n° 8 du 14 février 2025 non étendu à ce jour. Il entre en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

Salariés à employeurs multiples ou à temps très partiel

Article 3 : Versement santé

(inséré par avenant du 16 mars 2016)

Avenant étendu par arrêté du 10 novembre 2016 – JO du 17 novembre 2016.

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.

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.

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.

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.

A titre d'exemple, calcul du « versement santé » la contribution de l'employeur est forfaitaire et égale à 20 €. Le salarié a un contrat de travail de 15 jours travaillés à temps plein (journée de 7 heures). Dans ce cas, le montant de référence est égal à 13,84 € (= 20 x 7 x 15/151,67). Le coefficient de majoration sera de 125 % : le montant mensuel versé aux salariés sera donc de 17,30 (13,84 x 125 %) (source circulaire de la direction de la sécurité sociale du 29 décembre 2015).

En tout état de cause, les « versements santé » perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un 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.

Nouvel article 3 : Versement santé (au 1er janvier 2026)

(inséré par avenant du 16 mars 2016)

Avenant du 16 mars 2016 étendu par arrêté du 10 novembre 2016 – JO du 17 novembre 2016.

et modifié par avenant n° 8 du 14 février 2025) Avenant n° 8 non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

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.

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.

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.

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.

Sur les modalités de calcul du versement santé, voir Bulletin officiel de la Sécurité sociale, point 850.

En tout état de cause, le « versement santé » perçu par le salarié au sein de la même entreprise sur un 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.

Attention : ces dispositions sont issues de l'avenant n° 8 du 14 février 2025 non étendu à ce jour. Il entre en vigueur, sous réserve de son extension, le 1er janvier 2026.

Cotisations

ANNEXE III - Montants des cotisations (au 1er avril 2025)

(modifié par avenant n° 3 du 28 novembre 2019

Avenant n° 3 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2020 – JO du 4 août 2020.

, avenant n° 4 du 3 novembre 2020

Avenant n° 4 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 21 mai 2021 – JO du 1er juin 2021.

, avenant n° 5 du 21 février 2023

Avenant n° 5 entré en vigueur le 1er juillet 2023. Il est étendu par arrêté du 10 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023.

, avenant n° 6 du 14 décembre 2023

Avenant n° 6 étendu par arrêté du 29 mai 2024 – JO du 18 juin 2024. Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.
et avenant n° 7 du 18 décembre 2024) Avenant n° 7 entré en vigueur le 1er avril 2025. Il est étendu par arrêté du 16 mai 2025 –
JO du 11 juin 2025.

Article 1 - Régime de base conventionnel

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils recommande pour les tableaux des garanties du régime de base conventionnel figurant à l'annexe I du présent accord un montant de cotisations pour le régime de base obligatoire (base conventionnelle) de 50 € par mois. Ce montant de cotisation s'appliquera à compter du 1er janvier 2021 et restera inchangé en 2022.

Article 2 - Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

Régime général (RG)

REGIME GENERAL (RG)		
Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
Base	59,00 euros	51,50 euros
Option 1	14,50 euros	12,50 euros
Option 2	34,00 euros	29,00 euros
Option 3	69,00 euros	59,00 euros
Base + option 1 obligatoire	71,00 euros	64,00 euros
Option 2	19,50 euros	16,50 euros
Option 3	54,50 euros	46,50 euros
Base + option 2 obligatoire	87,50 euros	80,50 euros
Option 3	35,00 euros	30,00 euros
Base + option 3 obligatoire	122,00 euros	110,50 euros

REGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)		
Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
Base	39,50 euros	34,50 euros
Option 1	14,50 euros	12,50 euros
Option 2	34,00 euros	29,00 euros
Option 3	69,00 euros	59,00 euros
Base + option 1 obligatoire	51,50 euros	47,00 euros
Option 2	19,50 euros	16,50 euros
Option 3	54,50 euros	46,50 euros
Base + option 2 obligatoire	68,00 euros	63,50 euros
Option 3	35,00 euros	30,00 euros
Base + option 3 obligatoire	102,50 euros	93,50 euros

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 71,00 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 54,50 €, soit 125,50 €.

Article 3 - Option facultative « renfort hospitalisation »

OPTION « RENFORT HOSPITALISATION »		REGIME GENERAL ET ALSACE-MOSELLE
Salariés + enfant(s) à charge		1,75 euros / mois
Conjoint		1,50 euros / mois
La cotisation est financée à 100 % par le salarié.		

Organismes assureurs recommandés

ANNEXE II - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

(modifiée par avenant n° 2 du 25 septembre 2019

| Avenant n° 2 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 5 février 2020 – JO du 12 février 2020.

| et avenant n° 4 du 3 novembre 2020)

| Avenant n° 4 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 21 mai 2021 – JO du 1er juin 2021.

Article 1 - Choix des organismes assureurs recommandés

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et 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 frais de santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio ;
- Harmonie Mutuelle ;
- Malakoff Humanis Prévoyance.

Article 2 - Société apéritrice

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et 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.

Retraite complémentaire

Dispositions générales

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.

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 28 : Régime de retraite complémentaire

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

Enquêteurs vacataires

Article 62 : Régime de retraite complémentaire

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

Thème : 10. Classification

- Dispositions générales
- ETAM
- Ingénieurs et cadres
- Métiers de l'Internet
- Foires, salons, congrès
- Enquêteurs

- ↳ Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)
- ↳ Enquêteurs vacataires
- ↳ Chargés d'enquêtes

Dispositions générales

Article 7.2 : Classifications

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

ETAM

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) figurent en annexe I 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 II 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.

ETAM

FONCTION D'EXÉCUTION

Aspects fondamentaux

Objet

Le travail de l'agent consiste à réaliser, dans le détail, des opérations programmées.

Modèles d'action

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère à des processus opératoires enseignés.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par simple identification.

Définition globale

Contenu

Exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés.

Caractéristiques communes

1. Aspect unitaire et monotype du travail.
2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis.
3. L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail.
4. Autonomie limitée, la non-conformité des travaux étant aisément contrôlable.

Formation

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation VI, V bis , V et IV b de l'éducation nationale.

Position

(**modifié par avenant n° 34 du 15 juin 2007 étendu par arrêté du 17 décembre 2007** : suppression des 2 premiers niveaux d'entrée de la grille de classification ETAM de la convention collective nationale (positions 1.1 et 1.2 ; coefficients respectifs 200 et 210). Aussi, le niveau d'entrée dans la grille de classification ETAM de la convention collective nationale se situe désormais à la position 1.3.1 (coefficients 220). Par voie de conséquence, tous les salariés ayant antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant une position 1.1 et 1.2 bénéficient d'une requalification à la position 1.3.1 (coefficients 220).)

(**modifié par avenant n° 45 du 31 octobre 2019 étendu par arrêté du 16 octobre 2020 - JO du 31 octobre 2020. Il entre en vigueur le 1er novembre 2020** : suppression de la position 1.3.1. La position 1.3.2 devient 1.1 ; la position 1.4.1 devient 1.2 et la position 1.4.2 devient 1.3. Les salariés classés en position 1.3.1 (coefficients 220) bénéficient automatiquement du coefficient 230.)

(**modifié par avenant n° 2 du 29 septembre 2022 étendu par arrêté du 12 décembre 2022 - JO du 27 décembre 2022. Il entre en vigueur le 1er janvier 2023** : suppression de la position « 1.1 » de la grille « ETAM » à laquelle est rattaché le coefficient « 230 ». En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées : la nouvelle position « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au coefficient « 240 » et la nouvelle position « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au coefficient « 250 ».)

Position 1.1

L'exercice de la fonction consiste en l'exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés. Se satisfait d'une formation équivalente au niveau VI de l'éducation nationale et d'une courte période d'adaptation.

Position 1.2

L'exercice de la fonction :

- comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers ;
- nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier ;
- se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'éducation nationale.

Position 1.3.

L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail :

- en choisissant et mettant en oeuvre les moyens d'exécution ;
- en enchaînant les séquences ;
- en contrôlant la conformité des résultats.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V de l'éducation nationale.

Position 1.4.

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

- ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues ;
- ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie ;
- ou bien une fonction de position 1.3.1. comportant en outre un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1. et 1.2.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V et IV b de l'éducation nationale.

FONCTIONS D'ÉTUDES OU DE PRÉPARATION

Aspects fondamentaux

Objet

L'activité de l'agent consiste, à partir d'un programme de travail, à le mettre en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pratique de nature à le remettre en cause.

Modèles d'action

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux méthodes et aux règles d'une technique.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

Définition globale

Contenu

Prise en charge d'activités pouvant, éventuellement, comporter un rôle d'assistance et de coordination des travaux de personnels de qualification moindre.

Tâches ou études fractionnées ou cycliques se présentant sous la forme de schémas ou de programmes qu'il s'agit de développer, de finaliser ou de concrétiser en vue de leur réalisation.

Caractéristiques communes

1. Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).
2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en oeuvre des moyens nécessaires.
3. L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).

Formation

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation IV de l'éducation nationale.

Position

Position 2.1.

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en oeuvre à partir de consignes générales.

Position 2.2.

L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l'initiative d'établir entre eux les choix appropriés.

Position 2.3.

L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mises en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés ou moyens.

FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ÉLARGIE

Aspects fondamentaux

Objet

Le travail de l'agent consiste :

- à déterminer les schémas de principe qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et pour autrui ;
- à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

Modèles d'action

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux principes de sa technique et aux lois les régissant.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au particulier par déduction.

Définition globale

Contenu

Prise en charge de problèmes complets de caractère classique dans la technique considérée.

Caractéristiques communes

1. Avec l'assistance d'un supérieur hiérarchique, recherche de solutions par approches successives conduisant à l'élaboration de schémas de principe ou à la définition de programmes cadres incluant des considérations de coût et de délais.
2. Découpage du problème posé en problèmes secondaires à l'intention d'autres agents auprès desquels est exercée une action de commandement, de coordination, d'assistance, de conseil et de formation.
3. Comptes rendus d'actions sous une forme achevée (dossiers, rapports d'études).
4. Autonomie élargie, la qualité des travaux étant du domaine de l'appréciation plus que du contrôle de conformité.

Formation

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau de formation III de l'éducation nationale.

Position

Position 3.1.

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.

Position 3.2.

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété, une expérience diversifiée.

Position 3.3.

L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

Circulaire n° 67-300 du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale

NIVEAU	DEFINITION
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).
	IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
	IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle.

Ingénieurs et cadres

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 oeuvre 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 deux 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 vingt-six ans 105
- âgés de vingt-six ans au moins 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 instruction ; 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 six 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 oeuvre non seulement des connaissances équivalent 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.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 22 juin 1999, ont décidé, conformément aux dispositions du chapitre 10 dudit accord, paragraphe 1, de revaloriser les rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres.

1. Modalités de la revalorisation

Cette revalorisation de la rémunération sera obtenue par une modification des coefficients associés à ces positions :

POSITION	ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
1.1	90	95

1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

Métiers de l'Internet

Article 3 : Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet

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 mul-timédia		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 de situe en 1.2.

Foires, salons, congrès

ANNEXE

Grille de classification

Cadres

POSITIONS IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre.
		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 de 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.
		Oriente 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

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
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			
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					
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				
Conducteur de travaux	X	X	X					

Cadres ressources humaines								
Chargé d'études en conseils en 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				

formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le collaborateur exécute des opérations simples et répétitives selon des modes opératoires 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 oeuvre 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

												ASSIMILÉS 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	X
Assistante - Secrétaire de direction							X	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	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					

											ASSIMILÉS CADRES
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
Caissier	X	X	X								
Aide-comptable				X	X	X					
Comptable							X	X	X	X	
Contrôleur de gestion									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							
Courrier	X	X	X	X							
Chauffeur	X	X	X	X	X						

											ASSIMILÉS CADRES		
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									
Lecteur				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						

											ASSIMILÉS CADRES	
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	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

											ASSIMILÉS CADRES
Prospecteur							X	X	X	X	
Technicien commercial								X	X		
Juridique											
Juriste junior								X	X	X	X
Communication											
Infographiste							X	X	X		
Relations publiques							X	X	X	X	X
Chargé de presse							X	X	X		
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				

											ASSIMILÉS CADRES
DAO							X	X	X	X	
Qualité											
Responsable qualité									X	X	X
Congrès - Spectacle											
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			

Enquêteurs

Chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA)

Article 41 : Coefficient hiérarchique

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

Enquêteurs vacataires

Article 63 : Coefficient hiérarchique

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

Chargés d'enquêtes

Article 75 : Classification

Compte tenu de la nature des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même classification et un même coefficient correspondants 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.

Thème : 11. Formation professionnelle

- Les instances paritaires de la formation professionnelle
- L'orientation professionnelle et la promotion des métiers
- L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle
- La formation en alternance
- Le contrat d'apprentissage
- Le contrat de professionnalisation
- La reconvention ou promotion par l'alternance (Pro-A)
- L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage
- Le plan de développement des compétences
- Les actions collectives nationales (ACN)
- Le certificat de qualification professionnelle (CQP)
- La participation à un jury d'examen ou de VAE
- Le compte personnel de formation (CPF)
- Le CPF de transition professionnelle
- Le bilan de compétences
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- L'entretien professionnel
- L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés
- L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises
- Le financement de la formation professionnelle
- Opérateur de compétences (OPCO) de la branche

Les instances paritaires de la formation professionnelle

TITRE I - LES INSTANCES PARITAIRES DE PILOTAGE ET DE DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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 (article 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 (article 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 (article L. 2241-12 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (article L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (article 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 certifiants, 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 oeuvre.

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

L'orientation professionnelle et la promotion des métiers

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'Etat 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 plateforme digitale, www.concepteursdavenirs.fr qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre deux mondes : économique et éducation. Cette plateforme digitale renforce les actions menées par la branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la branche.

L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

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.

La formation en alternance

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.

Le contrat d'apprentissage

Article 6 : Le contrat d'apprentissage

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail (arrêté d'extension du 6 novembre 2020).

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.

Le contrat de professionnalisation

Article 7 : Le contrat de professionnalisation

(modifié par avenant n° 1 du 15 mai 2020

Avenant n° 1 étendu par arrêté du 18 décembre 2020 – JO du 24 décembre 2020. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er janvier 2021.

et avenant n° 2 du 29 octobre 2020)

Avenant n° 2 étendu par arrêté du 4 février 2022 – JO du 11 février 2022. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mars 2022.

7.1. Objet et durée du contrat de professionnalisation

Davantage 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 et D. 6325-14 du code du travail et des articles 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.

Au terme 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 Education 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 Métiers transverses	Niveau 5 Métiers transverses	1re année	240	250	80 %	85 %	
		2e année	240	250	90 %	100 %	
III Métiers de la branche	Niveau 5 Métiers de la branche	1re année	275	310	80 %	85 %	
		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.							

Au terme 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 nationale 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 nationale 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 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 nationale 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 nationale 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 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 (article 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).				

La reconvention ou promotion par l'alternance (Pro-A)

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 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'évènement, 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'évènement ;
- 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 / 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 deux 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 oeuvre 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 oeuvre 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 mises en oeuvre 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."*

Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail (arrêté d'extension du 6 novembre 2020).

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.

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 Modeleur (BM)	/

Métier stratégique en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement :

DÉVELOPPEUR

TITRES ET DIPLÔMES	Code RNCP
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876
LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué (1)	RNCP 11619
Développeur(euse) d'applications multimédia (1)	RNCP 5452
LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité web développeur (1)	RNCP 3168
LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles (1)	RNCP 0930
Architecte logiciel - développeur(euse) d'application (1)	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) (1)	RNCP 21458
Développeur web	RNCP 13595
Analyste développeur(euse) d'applications informatiques	RNCP 28669
LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (1)	RNCP 19595
Développeur(euse) intégrateur(trice) web	RNCP 15364
Développeur(euse) en génie logiciel web et mobilité (1)	RNCP 25507
LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet (1)	RNCP 24733
Développeur(se) multimédia (1)	RNCP 20598
DUT informatique	RNCP 20654
LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique (1)	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 développer (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>	<i>RNCP 16615</i>
Développeur(euse) de solutions digitales	RNCP 32039
<i>Développeur(euse) de solutions mobiles et connectées (1)</i>	<i>RNCP 32195</i>
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

(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 d'extension du 6 novembre 2020).

Métier stratégique en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement :

ANALYSTE TEST ET VALIDATION

TITRES ET DIPLÔMES	Code RNCP
LICENCE PRO mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966

Métier stratégique en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement :

CHARGÉ DE RÉFÉRENCEMENT

TITRES ET DIPLÔMES	Code RNCP
LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique (1)	RNCP 18667
LICENCE PRO arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référencement et rédacteur web (1)	RNCP 19375
LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité web management (1)	RNCP 20799
LICENCE PRO activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (1)	RNCP 22206
Webmaster	RNCP 27343
Responsable de communication et webmarketing (1)	RNCP 29826
Chargé(e) éditorial pour le web (content manager)	RNCP 30396
Assistant(e) web et marketing	RNCP 24815

(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 d'extension du 6 novembre 2020).

Métier stratégique en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement :

ADMINISTRATEUR D'INFRASTRUCTURE

TITRES ET DIPLÔMES	Code RNCP
<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
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
<i>TITRE PROFESSIONNEL administrateur(trice) d'infrastructures sécurisées</i>	RNCP 31113
<i>LICENCE PRO mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.</i>	RNCP 29964
<i>Administrateur(trice) - réseaux sécurité - bases de données</i>	RNCP 31897
<i>Administrateur(trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication</i>	RNCP 31954
<i>Administrateur(trice) des systèmes d'information</i>	RNCP 34022
(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 d'extension du 6 novembre 2020).	

Métier stratégique en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement :

CONSULTANT SYSTÈMES ET RÉSEAUX

TITRES ET DIPLÔMES	Code RNCP
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
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 IUT 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
LICENCE PRO systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (1)	RNCP 22892
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112
Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications (1)	RNCP 4209
Expert(e) en informatique et systèmes d'information	RNCP 4510
Chef(fe) de projet logiciel et réseaux	RNCP 29556
LICENCE PRO économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (1)	RNCP 9765
Chargé(e) de projets en systèmes informatiques appliqués	RNCP 27812
LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications (1)	RNCP 18649
Expert(e) en informatique et système d'information	RNCP 13082
LICENCE PRO réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique (1)	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
<i>LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services (1)</i>	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
<i>LICENCE PRO sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (1)</i>	RNCP 19378
<i>Architecte système réseau et sécurité (1)</i>	RNCP 17840
<i>Administrateur(trice) systèmes et réseaux</i>	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
<i>Expert(e) en ingénierie des systèmes et réseaux</i>	RNCP 11542
<i>Chef(fe) de projet international en informatique et réseaux</i>	RNCP 26280
<i>Architecte technique en informatique et réseaux</i>	RNCP 29458
<i>BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux</i>	RNCP 17108
<i>Ingénieur(e) diplômé(e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux (1)</i>	RNCP 30442
<i>Technicien(ne) systèmes et réseaux</i>	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
<i>Analyste en génie informatique et réseaux</i>	RNCP 29069
<i>Administrateur(trice) systèmes et réseaux</i>	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>	<i>RNCP 18155</i>
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>	<i>RNCP 21372</i>
<i>MASTER sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux (1)</i>	<i>RNCP 23797</i>
Administrateur(trice) systèmes et réseaux (1)	RNCP 23683
TITRE PROFESSIONNEL technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226
Assistant(e) informatique, maintenien des systèmes et réseaux	RNCP 24856
Maintenien(ne) informatique système et réseaux	RNCP 24822
Maintenien(ne) informatique systèmes et réseaux	RNCP 25464
Administrateur(trice) systèmes, réseaux et sécurité (1)	RNCP 25506
Chef(fe) de projet logiciel et réseau (1)	RNCP 26228
Administrateur(trice) systèmes et réseaux (1)	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>	<i>RNCP 27837</i>
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP 28176
<i>Technicien(ne) d'assistance en réseau informatique (1)</i>	<i>RNCP 28121</i>
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

(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 d'extension du 6 novembre 2020).

Métier stratégique en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement :

PROJETEUR

TITRES ET DIPLÔMES	Code RNCP
Dessinateur(trice)-concepteur(trice) CAO DAO bâtiment et architecture (1)	RNCP 21696
BTS travaux publics	RNCP 1109
BTS bâtiment	RNCP 1122
Dessinateur(trice) projeteur(euse) en DAO-MAO (1)	RNCP 4727
Dessinateur(trice) en bureau d'études bâtiment (1)	RNCP 18133
Dessinateur(trice) en bâtiment et architecture (1)	RNCP 19348
CQPM dessinateur(trice) d'études industrielles	RNCP 21805
TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) d'ouvrages de métallerie (1)	RNCP 9159
TITRE PROFESSIONNEL dessinateur(trice) projeteur(euse) en béton armé (1)	RNCP 9579
TITRE PROFESSIONNEL technicien(ne) d'études du bâtiment en dessin de projet (1)	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 d'extension du 6 novembre 2020).

L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Article 9 : L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail (arrêté d'extension du 6 novembre 2020).

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 a 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.

Le plan de développement des compétences

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'efficience des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en oeuvre 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.

Les actions collectives nationales (ACN)

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.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

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'OPPIEC. 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.

La participation à un jury d'examen ou de VAE

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.

Le compte personnel de formation (CPF)

Article 15 : Le 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 certifiants, 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.

Le CPF de transition professionnelle

Article 16 : Le CPF de transition professionnelle

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 d'extension du 6 novembre 2020).

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.).

Le bilan de compétences

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.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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).

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Article 19 : Le 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 oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en oeuvre 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 oeuvre 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.

L'entretien professionnel

Article 20 : Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les deux 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 oeuvre 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.

L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

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 oeuvre 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.

L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

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 plateformes 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.

Le financement de la formation professionnelle

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 oeuvre de cette disposition, chaque étude de l'OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Article 26 : La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

(modifié par avenant n° 3 du 27 octobre 2022)

Avenant n° 3 étendu par arrêté du 31 mars 2023 – JO du 13 avril 2023. Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 14 avril 2023.

26.1. La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en oeuvre 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 oeuvre 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 €.

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.

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 oeuvre 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.

Opérateur de compétences (OPCO) de la branche

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.

Thème : 13. Epargne salariale - Participation - Intéressement

- Participation (régime dérogatoire pour entreprises non soumises au dispositif de droit commun)

Participation (régime dérogatoire pour entreprises non soumises au dispositif de droit commun)

Attention : ces dispositions sont issues de l'accord du 30 avril 2025 non étendu à ce jour. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, jusqu'au 29 novembre 2028.

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 oeuvre de l'accord

En vertu de l'article 4, I, 1^o de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, l'employeur qui souhaite mettre en oeuvre 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.

ANNEXE 1 - Accord-type à destination des entreprises souhaitant négocier sur la participation expérimentale

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 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.

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

En application de l'article L. 3324-5 du Code du travail, la répartition de la réserve spéciale de participation est : *[Choix de 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 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/PEREKO] :

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/PEREKO] :

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 un 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 particulier 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 génératrice. 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 collective ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collective 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 d'un QR code.

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/>).

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

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 : *[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

En application de l'article L. 3324-5 du code du travail, la répartition de la réserve spéciale de participation est : *[Choix de 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^e 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 un 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^e et 3^e 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 particulier 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 génératrice. 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]

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 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 collective ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collective 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 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 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]*.

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 d'un QR code.

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.

Thème : 14. Egalité professionnelle

- Principe
- Recrutement
- Révision des salaires
- Evolution de carrière
- Formation professionnelle
- Prise en compte de la vie personnelle
- Elections professionnelles
- Analyse de la situation comparée hommes/femmes et solutions de réduction des écarts

Principe

Article 3.1 : Principe de non-discrimination

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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 ;
- moeurs ;
- 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" ;

Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté d'extension du 5 avril 2023).

- 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.

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.

Recrutement

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.

3.1. Les 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.

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 peuvent être demandées au candidat.

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.

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.

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 (ex : 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 sur demande du comité d'entreprise - les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi : la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches par catégorie réalisées sur une période d'un 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 qu'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 ».

Révision des salaires

Article 5 : Révisions de salaire

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, 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. (article 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.

5.1. Les 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 cinq ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigent 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.

Evolution de carrière

Article 6 : L'évolution 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 corrèlent 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'accès 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 suivi individualisé 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 : la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et 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(s) salarié(e)s est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au(s) salarié(e)s par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai d'un mois.

Formation professionnelle

Article 7 : Formation professionnelle

La formation professionnelle est un des leviers permettant au(s) salarié(e)s 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 de 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 deux 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 six ans un bilan du parcours professionnel du(s) salarié(e)s est réalisé par son employeur afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du(s) salarié(e)s et l'acquisition d'éléments de certification.

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.

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 femme/homme des contrats en alternance.

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.

Prise en compte de la vie personnelle

Article 8 : Congé maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé 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'intérressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du(de la) salarié(e) pour congé 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,

L'article 27 correspond à l'article 5.5 (Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé 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 qu'en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés 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 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 deux 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 d'un 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 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 salaire.

8.1. Grossesse de la salariée

A partir du 3e mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée.

A partir du 5e 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.

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.

8.3. Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de 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 temps de vie personnelle et 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'aides 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 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.

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 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 descendants directs à charge.

9.2. Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le congé 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 paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé 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.

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 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 peut concerner notamment une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur 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 deux mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant.

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 laisse 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 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.

Elections professionnelles

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 et 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 à l'article 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.

Analyse de la situation comparée hommes/femmes et solutions de réduction des écarts

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 hommes et les femmes 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 et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les 10 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'action 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.

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 hommes et des femmes 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 10 plus hautes rémunérations.

Formation :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : 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 homme/femme au niveau de l'entreprise.

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 informatiques et scientifiques pour les jeunes et notamment pour les jeunes filles et 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 communications et dans les accords de branche futurs signés.

A cet égard l'ADESATT sera chargée de réaliser un guide pratique égalité femmes-hommes complétant le présent accord.

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.

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 trois 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, six 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, et, 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 :

13.1. Augmentations individuelles faisant suite à un congé 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, 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.

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 à l'article L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimum 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 paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

L'article 12 correspond à l'article 3.7 (Ancienneté) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

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 minimum 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 1/30e 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.

Thème : 16. Dispositions particulières

- Brevets d'invention et secret professionnel
- Portage salarial

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

(modifié par avenant n° 2 du 27 octobre 2022) Avenant n° 2 étendu par arrêté du 5 avril 2023 – JO du 28 avril 2023. Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er mai 2023.

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.

Portage salarial

PRÉAMBULE

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.

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

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

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 : PRÉSENTATION DU PERSONNEL

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

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 définis 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 réservé 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

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 définis 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 télé-travailleurs, 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

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 I.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

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.

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.

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 inférieur 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 II.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 = $X * 0,95 = Y$;
- 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 assujetti 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 *prorata 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/SYNTÉC 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 minimum brute mensuelle.

La rémunération minimum brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel *120 % = X ;
- rémunération minimale brute mensuelle = X *0,95 = Y ;
- rémunération minimale brute mensuelle journalière = Y/(218/52*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 *120 % = Y ;

- rémunération minimale brute annuelle journalière = $Y/(218/52*4,33)$ = 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 assujetti 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,

Ces articles 43 et 44 correspondant aux articles 9.2 (Incapacité temporaire de travail) et 9.3 (Maternité) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).

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 épousé, 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)

Préciser l'ensemble des charges sociales et parafiscales patronales et salariales.
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.

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,

Ces articles 75 et 76 correspondent aux articles 8.1 (Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles) et 8.2 (Création de logiciels) de la convention collective nationale du 16 juillet 2021 (avenant n° 46).
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.

Attention : ces dispositions ne sont pas étendues à ce jour.

