

Recherches privées : agences

IDCC 2978

Convention collective nationale du 4 octobre 2010

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des enquêteurs professionnels (CNDEP) ;

Chambre nationale syndicale des agents de la recherche privée (CNSP ARP) ;

Groupement régional des agents de recherches SCIAR (GRAR) ;

Les Déetectives européens (LDE) ;

Syndicat national des agents de recherches privées (SNARP) ;

Office national des détectives (OND).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Organisation des détectives professionnels (ODP).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Dans l'objectif de moraliser et de professionnaliser les activités de recherches privées, la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 a abrogé le régime antérieur applicable aux agents privés de recherches, issu d'une loi du 28 septembre 1942, et a inséré dans la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 un titre II relatif aux activités de recherches privées. Ce titre II définit ces activités, institue un régime de contrôle tant pour les personnes exerçant à titre individuel et les dirigeants des entreprises que pour leurs salariés, il fixe les conditions de leur agrément en exigeant notamment la justification d'une qualification ou aptitude professionnelle.

La présente convention s'inscrit dans ce double objectif de moralisation et de professionnalisation des activités de recherches privées.

Les parties signataires ont tenu ainsi à rappeler leur attachement au respect des dispositions issues de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée par loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 réglementant les activités privées de sécurité et du décret n° 2005-1123 du 6 septembre 2005 pris en application de la loi précitée et relatif à la qualification professionnelle des dirigeants et à l'aptitude professionnelle des salariés des agences de recherches privées.

Les parties signataires considèrent :

que les agents de recherches privées, aussi appelés enquêteurs de droit privé ou détectives privés sont soumis au respect de la discipline, des règles et des usages de la profession,

qu'ils doivent observer la discréetion la plus absolue quant aux affaires et aux faits dont ils ont connaissance en raison de leurs fonctions, que la violation du secret professionnel constitue une faute grave,

que la mission de l'agent de recherches privées est spécifique en ce qu'elle contient la recherche et la collecte de preuves ou de renseignements en vue d'assurer la défense des droits et la sauvegarde des intérêts des citoyens,

que les moyens d'action des agents de recherches privées sont principalement : l'enquête, la surveillance, la filature, la constatation, l'organisation de reconstitution, de chronométrage ou de confrontation, la médiation, l'expertise, le recueil d'audition ou d'attestation ainsi que la délivrance de rapport recevable devant tout tribunal ou juridiction,

que la profession visée dans le présent accord ne peut être exercée qu'à la condition d'être titulaire de l'agrément délivré par l'Etat et certifiant les conditions de formation et/ou d'expérience requises par la législation en vigueur, l'expérience n'étant reconnue que par l'exercice régulier des activités,

que la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession d'agent de recherches privées, qu'il convient d'en assurer l'effectivité par chacune des parties au contrat de travail.

Les parties décident d'intégrer au présent dispositif conventionnel l'accord conclu le 8 septembre 2009 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des agences de recherches privées.

I. - Dispositions générales

Article 1-1

Champ d'application professionnel

La présente convention règle les conditions de travail, d'emploi, de rémunération ainsi que les garanties sociales du personnel salarié des agences professionnelles de recherches privées.

Sont couverts par la présente convention toutes les personnes qui exercent, en qualité de salarié, les fonctions d'agents de recherches privées, sachant que l'activité de recherches privées est définie comme celle d'un professionnel libéral qui recueille, même sans faire état de sa qualité ni révéler l'objet de sa mission, des informations ou renseignements destinés à des tiers, en vue de la défense de leurs intérêts, conformément aux dispositions de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée par la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure réglementant dans son titre II les activités des agents de recherches privées.

Sont exclus du champ de la présente convention les salariés exerçant exclusivement l'activité de recherche de débiteurs en masse, activité qui consiste à mettre en œuvre des moyens humains adaptés pour un traitement de masse en vue de retrouver des éléments d'informa-

tions, généralement des adresses, relatives à la situation au regard de l'emploi, à l'identification des partenaires bancaires ou à la détermination de patrimoines.

Article 1-2 Champ d'application territorial

La présente convention collective nationale s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 1-3 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, la présente convention entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Article 1-4 Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, en toute ou partie, par l'une des organisations représentatives signataires ou adhérentes.

Toute dénonciation doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception et être adressée aux autres organisations signataires, sous réserve de l'observation d'un préavis de trois mois.

À l'expiration du délai de préavis, la convention dénoncée continue à produire ses effets jusqu'à la signature de la convention collective destinée à lui être substituée, ou à défaut pendant une durée d'un an.

Dans les trois mois suivant la dénonciation, les parties se rencontrent à la diligence de l'une ou l'autre en vue de l'élaboration d'un nouvel dispositif conventionnel qui se substituera à la convention dénoncée.

Si, à l'issue de la période de survie de la convention (soit au total quinze mois après la notification de la dénonciation), les négociations n'ont pas abouti, les salariés embauchés avant l'expiration du préavis de trois mois continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance.

Article 1-5 Révision

Article 1-5-1 Conditions de la révision

La révision de la présente convention fait l'objet d'avenants négociés dans le cadre de la commission paritaire définie à l'article 1-5-2.

L'organisation signataire ou adhérente de la convention initiale qui est à l'initiative de la révision adresse aux membres de la commission paritaire de révision un projet de texte accompagné de l'exposé des motifs qui justifient la demande qu'elle formule. Ce projet est adressé à la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque l'avenant de révision est signé par la majorité des organisations présentes à la commission et signataires ou adhérentes à la convention initiale, il prend effet le lendemain de la date de son dépôt. Cette date peut néanmoins être modifiée à la diligence des parties.

Article 1-5-2 Commission de révision

Composition de la commission

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés reconnues représentatives pour le collège salarié. Le collège employeur est constitué par des représentants des organisations patronales en nombre égal à celui du collège salarié.

Membres de la commission

Les membres de la commission disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions. Ils restent tenus de concilier leurs fonctions avec leurs obligations professionnelles pour réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail. Dans cette optique, ils sont tenus d'aviser à l'avance leur employeur de leur absence, étant entendu que l'autorisation de l'employeur n'est pas une condition nécessaire à leur participation aux réunions de la commission.

Article 1-6 Adhésion à la convention

L'adhésion à la présente convention est possible dans les conditions posées aux articles L. 2261-3 et suivants du Code du travail.

Article 1-7 Commission d'interprétation

Il est institué une commission qui a pour objet de régler les divergences pouvant survenir lors de l'interprétation de la présente convention, de ses avenants ou annexes. L'intervention de la commission doit aboutir à une interprétation uniforme du texte soumis à son étude.

Composition de la commission

Cette commission est composée de représentants de chacune des deux parties en nombre égal. Le collège salarié comprend un représentant de chacune des organisations de salariés reconnues représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Le collège employeur est constitué par des représentants des organisations patronales signataires ou adhérentes de la présente convention en nombre égal à celui du collège salarié.

Fonctionnement de la commission

La commission se réunit dans le mois qui suit la demande d'une des organisations qui la compose.

Elle statue à l'unanimité de ses membres et émet un avis sur l'interprétation de la convention.

Lorsque la commission rend un avis unanime, la sentence qui en résulte s'incorpore à la présente convention.

Membres de la commission

Les membres de la commission disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions. Ils restent tenus de concilier leurs fonctions avec leurs obligations professionnelles pour réduire au minimum les inconvenients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail. Dans cette optique, ils sont tenus d'aviser à l'avance leur employeur de leur absence, étant entendu que l'autorisation de l'employeur n'est pas une condition nécessaire à leur participation aux réunions de la commission.

Article 1-8 Avantages acquis

Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution. L'avantage individuel est celui, qui contrairement à l'avantage collectif, ne concerne pas la collectivité du personnel en tant que telle mais chacun des membres la composant.

En cas de dénonciation, si à l'issue de la période de survie de la convention, soit au total quinze mois à compter de la notification de la dénonciation, les négociations n'ont pas abouti, les personnels embauchés avant l'expiration du préavis de trois mois visé à l'article 1.4 continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance.

Les avantages résultant de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet qui résultent des accords conclus au sein des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, lorsque le principe de faveur est appelé à jouer, seul s'applique le dispositif le plus favorable apprécié :

- sur l'ensemble des avantages ayant la même nature et le même objet se rapportant à un même thème ou constituant, de manière explicite dans l'accord d'entreprise, un tout indivisible,

et

- sur l'ensemble des personnels concernés, la solution est appréciée par rapport à la majorité de ceux-ci.

De même les avantages de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet qui résultent d'une décision unilatérale implicite (usage d'entreprise) ou explicite de l'employeur prise au sein des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention.

En pareil cas, seul s'applique dans tous les cas le dispositif le plus favorable apprécié selon le dispositif exposé ci-dessus.

Enfin, les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sauf dispositions plus favorables.

Article 1-9 Formalités de dépôt et publicité

La présente convention est déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de la convention au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

La diffusion de la présente convention sera effectuée auprès des représentants du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application conformément aux dispositions de l'article R. 2262-2 du Code du Travail.

Article 1-10 Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 2261-15 Code du travail.

Article 1-11 Fonds de fonctionnement du paritarisme

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné à financer notamment :

- les frais d'impression et de diffusion de la convention collective et de ses avenants,*
- le remboursement des frais de voyage et de séjour des agents de recherches privées employeurs et salariés appelés à participer aux travaux des diverses commissions ou organismes professionnels créés par la présente convention.*

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation à la charge des employeurs, dont le taux est fixé pour chaque année par les organisations représentatives des agents de recherches privées employeurs. Le taux de cette cotisation est fixé en fonction de la masse salariale de l'entreprise.

Article 1-12 Dispositions en faveur de l'indemnisation des salariés membres la commission

Sont considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés les absences pour la participation aux réunions des différentes commissions instituées par la présente convention.

Le temps passé pour se rendre et assister aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires (commissions mixtes, commissions de conciliation et d'interprétation) n'entraînera aucune diminution de la rémunéra-

tion des salariés membres des commissions sous les conditions et réserves suivantes :

- à raison de deux réunions par an de la commission mixte paritaire et pour deux personnes maximum par organisation syndicale,
- à raison d'une réunion par an de la commission de conciliation et d'interprétation et pour une personne par organisation syndicale.

Le temps des réunions préparatoires sera au plus égal au temps des réunions des commissions.

D'autres réunions pourront donner lieu à indemnisation après accord entre les parties.

Pour les réunions visées ci-dessus, seront pris en charge par les syndicats employeurs :

- le remboursement des frais de déplacement ou de transport qui se fera sur la base du tarif S.N.C.F. 2^e classe (couchette et réservation), c'est-à-dire tous frais réels ;
- le repas dans la limite de 17 € ;
- si la distance est supérieure à 900 kilomètres pour un trajet simple et/ou 3 heures 30, une nuit à l'hôtel sur justificatif dans la limite de 60 € à Paris et 44 € dans les autres départements.

Les syndicats employeurs rembourseront à chaque organisation syndicale représentative, sur présentation des relevés, l'ensemble de ces frais.

Les montants maximaux des frais ci-dessus seront révisés annuellement.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer à la défense collective des intérêts afférents à leur condition, de poursuivre leur but dans les limites légales et conventionnelles.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions, les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

II. - Relations collectives du travail

Article 2-1 Liberté d'opinion des salariés

Le droit d'adhérer à un parti, mouvement, groupe politique, confessionnel ou philosophique est reconnu à tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention. Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Article 2-2 Liberté syndicale

Conformément aux articles L. 2141-1, L. 2141-5 et L. 1132-1 du Code du travail, le droit d'adhérer à tout syndicat est reconnu à tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Nul ne saurait être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'octroi d'avantages sociaux, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale.

Article 2-3 Exercice de fonctions syndicales

Les salariés syndiqués pourront, sur leur demande, être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale pour une durée maximale de quatre jours. Le nombre de salariés syndiqués absents de l'entreprise pour cette raison ne peut dépasser 25 % du personnel.

Les membres dirigeants des organes statutaires des fédérations et syndicats disposent du temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de quatre jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

Quatre jours de congés exceptionnels leur sont également accordés pour prendre part au congrès annuel de leur confédération.

Le trésorier, le secrétaire et le président de chaque syndicat, fédération ou confédération disposent d'une demi-journée tous les quinze jours pour l'accomplissement de leurs obligations.

Les salariés titulaires d'un mandat syndical sont tenus de concilier leurs obligations envers leur employeur avec l'accomplissement de leurs fonctions pour réduire au minimum les inconvenients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail. Dans cette optique, ils sont tenus d'aviser à l'avance leur employeur de leur absence.

Il est convenu que tous les salariés titulaires d'un mandat électoral bénéficient du maintien de leur salaire dans l'exercice de leurs activités syndicales.

Article 2-4 Institutions représentatives du personnel

Article 2-4-1 Délégués du Personnel

Dans les entreprises comptant au moins onze salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues aux articles L. 2312-1 à L. 2312-8 et R. 2312-

1 à R. 2312-3 du Code du travail. Leur mandat dure quatre ans et leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi.

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ce comité et sont soumis aux mêmes obligations.

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les missions dévolues aux membres du comité dans le cadre de l'article L. 2315-1 du Code du travail et sont soumis aux mêmes obligations.

Article 2-4-2 **Comité d'entreprise**

Dans les entreprises comptant au moins cinquante salariés, un Comité d'entreprise est mis en place dont les membres sont élus dans les conditions prévues aux articles L. 2322-1 à L. 2322-7 et R. 2322-1 à R. 2322-2 du Code du travail.

Ses attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur. Ses membres sont élus pour quatre ans.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du crédit d'heures déterminé par la loi.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. L'employeur lui verse chaque année pour le financement de ces activités une contribution qui ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

Article 2-4-3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus. Cette mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a

été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les conditions de mise en place, les attributions, la composition et le fonctionnement du comité, sont déterminés conformément aux articles L. 4611-1 et suivants et R. 4613-1 et suivants du Code du travail.

Article 2-5 **Dispositions en faveur des salariés participant à la négociation**

Les dispositions arrêtées en faveur des salariés participant à la négociation sont identiques à celles arrêtées à l'article 1-12.

Article 2-6 **Procédures conventionnelles de conciliation**

Afin d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des parties signataires de la présente convention, il est créé une commission paritaire de conciliation.

La commission est composée de deux représentants par collège salarié et employeur, désignés par les organisations signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié, désignés tous les trois ans par les membres de la commission.

Cette commission peut être réunie d'un commun accord des parties à un conflit relatif à son application. Elle doit se réunir dans le mois suivant la demande d'une des parties. Elle entend les parties et respecte le principe du contradictoire.

Les membres de la commission émettent un avis commun. Dans le cas où une position commune n'est pas dégagée, la commission peut solliciter l'intervention d'un arbitre pour le départage.

III. - Contrat de travail

Article 3-1 **Forme et mentions du contrat de travail**

Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit en double exemplaire précisant notamment :

- la nature du contrat,
- la date d'entrée,
- la durée de la période d'essai éventuelle et, le cas échéant, la possibilité de la renouveler,
- le poste occupé et sa classification,
- le montant de la rémunération et ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire éventuels,
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Un exemplaire de ce contrat de travail écrit doit être remis au salarié au plus tard dans les huit jours ouvrables suivant le commencement de l'exécution du travail.

Article 3-2
Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1 - Pour les ouvriers et les employés : de deux mois*
- 2 - Pour les agents de maîtrise et les techniciens : de trois mois*
- 3 - Pour les cadres : de quatre mois.*

La période d'essai peut être renouvelée une fois, sans que la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne puisse dépasser :

- 1 - Quatre mois pour les ouvriers et employés,*
- 2 - Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens,*
- 3 - Huit mois pour les cadres.*

IV. - Rémunération

Article 4-1

Égalité de traitement et prévention des discriminations

Au-delà des dispositifs législatifs existants, que les parties s'engagent à respecter, celles-ci conviennent de l'importance de garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, affectation, rémunération, formation professionnelle et déroulement de carrière.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de son âge, de son orientation sexuelle, de ses mœurs, de son apparence physique, de son état de santé, de son handicap, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Article 4-2

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et prohibent en conséquence toute décision concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, prise en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4-3
Prime d'ancienneté

Cette prime est versée mensuellement aux agents de recherches privées salariés ayant l'ancienneté requise.

Cette ancienneté s'apprécie en tenant compte des dispositions suivantes :

- les absences pour cause de service national à concurrence de la durée normale de celui-ci, la mobilisation, les périodes militaires et les congés de longue durée accordés dans le cadre de la loi du 16 Juillet 1971 sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié si celui est présent depuis au moins 1 année au sein du même cabinet ;*
- les absences ayant pour cause la maladie, le congé maternité, l'accident du travail, l'accomplissement d'un mandat syndical sont prises en compte pour le calcul de la prime si elles n'excèdent pas une durée de six mois.*

Elle est égale à :

- 3 % pour une ancienneté comprise entre trois ans et moins de six ans ;*
- 6 % pour une ancienneté comprise entre six et sept ans ;*
- 7 % pour une ancienneté comprise entre sept et huit ans ;*
- 8 % pour une ancienneté comprise entre huit et neuf ans ;*
- 9 % pour une ancienneté comprise entre neuf et dix ans ;*
- 10 % pour une ancienneté comprise entre dix et onze ans ;*
- 11 % pour une ancienneté comprise entre onze et douze ans ;*
- 12 % pour une ancienneté comprise entre douze et treize ans ;*
- 13 % pour une ancienneté comprise entre treize et quatorze ans ;*
- 14 % pour une ancienneté comprise entre quatorze et quinze ans ;*
- 15 % pour une ancienneté supérieure à quinze ans.*

Elle est calculée sur la base du salaire mensuel minimal conventionnel de la qualification de l'intéressé.

La prime s'ajoute au salaire et figure sur une mention distincte dans le bulletin de paye.

Cette règle ne peut avoir pour effet de réduire une prime accordée au salarié antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 4-4
Revalorisation des salaires

La revalorisation des salaires est évoquée une fois par an lors de réunions entre les partis signataires à la présente convention.

Les réunions de négociation organisées à cet effet se tiendront au mois de janvier de chaque année pour une revalorisation éventuelle des salaires effective au 1^{er} mars.

V. - Durée du travail

Article 5-1

Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.

Article 5-2

Repos hebdomadaire

La durée du travail est répartie sur cinq jours sur une semaine. Il est accordé deux jours de repos consécutifs par semaine.

Article 5-3

Aménagement du temps de travail

Une répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à un mois est possible.

Tout accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail doit prévoir :

- conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail,
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires
- les conditions de prise en compte pour le calcul de la rémunération des absences, et départs et arrivées et cours de période.

La rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant une variation de la durée du travail est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions suivantes :

- il faut préciser le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires comprises dans la rémunération lissée.
- les périodes de congés payés sont considérées comme travaillées.

Article 5-4

Conventions de forfait

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il est possible de conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, sur le mois ou sur l'année, aménageable suivant les besoins des missions confiées aux agents. Cette convention est conclue par écrit et nécessite l'accord du salarié. La convention est régie par les dispositions des articles L. 3121-38 et suivants du Code du travail.

Article 5-5

Jeunes travailleurs

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions spécifiques relatives à la durée du travail, le travail de nuit et les repos et congés des jeunes travailleurs visés aux articles L. 3161-1 et suivants du Code du travail.

Article 5-6

Temps partiel

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle

est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de modification de la répartition des horaires.

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum.

En tout état de cause, les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou conventionnelle.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée du travail prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, notamment les dispositions relatives à l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Dans la mesure du possible, les horaires des salariés à temps partiel sont aménagés de manière à limiter les coupures au cours de leur journée de travail. Néanmoins, en cas d'interruptions d'activité au cours d'une même journée, celle-ci ne peut pas dépasser le nombre de 2 heures. Une durée de travail de 4 heures travaillées consécutives par jour est garantie.

VI. - Congés, Maladie, Maternité

Article 6-1

Congés payés annuels

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi (articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail).

L'ordre des départs est établi par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel en tenant compte de la situation personnelle du salarié et notamment des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants. Il est arrêté avant le 1^{er} février de chaque année.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Il est accordé des jours de congés payés supplémentaires aux salariés totalisant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : il est accordé un jour de congé supplémentaire au salarié,

- au-delà de 10 ans d'ancienneté : il est accordé deux jours de congés supplémentaires au salarié.

Article 6-2 Congés exceptionnels

Pour tous les salariés et sans condition d'ancienneté, il est accordé à titre exceptionnel des jours de congés qui pourront être pris, au choix du salarié, dans les 8 jours précédant ou suivant la date de l'événement :

- 4 jours ouvrés de congés supplémentaires pour le mariage du salarié,
- 1 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant du salarié,
- 3 jours ouvrés pour la naissance d'un enfant.

Certains jours de congés supplémentaires ne pourront être pris qu'à compter du jour de l'événement :

- 2 jours ouvrés pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin,
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un descendant du salarié ou de son conjoint ou concubin,
- 1 jour ouvré pour le décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur, d'une belle-mère ou d'un beau père d'un salarié.

Il est entendu que ces dispositions ne peuvent se cumuler avec les avantages de même nature institués par d'autres textes.

Article 6-3 Maladie

Le salarié dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical communiqué à l'employeur dans les 48 heures, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

Entre 1 et 5 ans d'ancienneté, le salarié percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

À partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté,
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté,
- 60 jours si le salarié a 16 ans d'ancienneté,
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté.

Le versement de cette indemnité s'entend déduction faite des indemnités de sécurité sociale perçues par le salarié à ce titre ainsi que des sommes éventuellement versées au salarié par des organismes de prévoyance auxquels l'employeur cotise. Les jours d'absences indemnisés du salarié seront également déduits du calcul de l'indemnité versée.

L'employeur peut solliciter à ses frais une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats d'une contre-visite effectuée par un organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié était affilié.

Les clauses qui précèdent ne peuvent recevoir de nouvelle application qu'après l'expiration d'un délai d'un an de présence effective et continue dans l'entreprise suite au retour de maladie du salarié. Des circonstances exceptionnelles, justifiées par un certificat médical ou une éventuelle contre-visite peuvent légitimer un recours à ces mesures anticipé.

Article 6-4 Maternité

Les salariées ont le droit de bénéficier d'un congé de maternité suivant les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise ont droit au maintien de leur rémunération nette au cours de leur congé de maternité.

Le calcul du salaire net maintenu se fait sur la base de la moyenne mensuelle, hors rémunération exceptionnelle, de la rémunération globale perçue par la salariée au cours des 12 mois précédent le début du congé de maternité.

Il est fait application des dispositions légales relatives à l'adoption.

VII. - Rupture du contrat de travail

Article 7-1 Préavis

La rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, implique le respect d'un préavis d'une durée minimum de 1 mois, sauf licenciement pour faute lourde ou cas de force majeure.

Le salarié peut être dispensé de l'exercice du préavis. Dans le cas où la dispense est à l'initiative de l'employeur, le salaire du salarié en préavis est maintenu.

Si c'est le salarié qui demande à être dispensé de l'exécution de son préavis, il doit verser en contrepartie à son ancien employeur une indemnité égale à 50 % du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé au cours de cette période.

Article 7-2 Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis du salarié licencié, et jusqu'au moment où celui-ci aura trouvé un nouvel emploi, celui-ci a droit à deux heures d'absence rémunérées consécutives par jour de préavis pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures pourront être réparties différemment d'un commun accord des parties.

Article 7-3 Licenciement

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et sauf le cas de faute grave ou lourde, il

est attribué au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté une indemnité distincte de son indemnité de préavis dont le montant est proportionnel à son ancienneté. Cette indemnité est calculée suivant les dispositions légales.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédent le licenciement.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité est comptabilisée jusqu'à l'expiration du délai de préavis mentionné à l'article 7-2 de la convention.

L'indemnité est due au salarié dès son départ de l'entreprise. En cas de retard de payement, l'employeur est redevable des intérêts au taux légal sur les sommes dues à compter du départ du salarié.

Article 7-4

Départ volontaire à la retraite

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite doit en informer par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance de deux mois dont le point de départ est la date de remise en main propre de la lettre ou la date de présentation de la lettre à l'employeur.

En cas de départ à la retraite à l'âge normal d'un salarié disposant d'une ancienneté au moins égale à un an, l'employeur lui verse une indemnité de retraite dont le montant est calculé suivant les dispositions légales.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ du salarié.

Lorsque le salarié a occupé un emploi à temps partiel et un emploi à temps plein : l'indemnité est calculée prorata temporis afin de tenir compte de ses situations diverses.

Article 7-5

Mise à la retraite

Toute disposition prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail en raison de l'âge du salarié ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de retraite est nulle de plein droit. La retraite d'office n'est envisageable que lorsque le salarié est âgé d'au moins 70 ans.

En deçà de cet âge : un salarié âgé de 65 à 69 ans peut être mis à la retraite s'il a manifesté son accord lorsque l'employeur l'a interrogé par écrit sur sa volonté de quitter l'entreprise dans les 3 mois précédant son anniversaire.

Si le salarié accepte, l'employeur lui verse une indemnité de fin de carrière dont les modalités sont identiques à l'indemnité de retraite définie à l'article 7-4 de la présente convention. Les deux indemnités ne peuvent se cumuler.

VIII. - Hygiène, Sécurité et Santé au travail

Article 8-1 Prescriptions générales

La sécurité et la santé des salariés sont assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises de la branche s'engagent à contribuer à l'effort national en matière de développement durable. À cette fin, les entreprises de la branche s'engagent à privilégier l'utilisation de produits, matériaux, machines qui d'une part préservent la santé et la sécurité des salariés qui les utilisent, d'autre part s'inscrivent dans la stratégie nationale de développement durable.

Article 8-2 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Est créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins cinquante salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Le CHSCT contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

Article 8-2-1 Attributions

Le CHSCT doit être consulté sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité. Il est régulièrement informé des nouvelles embauches.

Les informations et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des caisses régionales d'assurance maladie, des comités techniques régionaux ou du comité technique national communiqués à l'entreprise doivent être transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du CHSCT ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une inspection des lieux de travail pour s'assurer de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des travaux en hauteur est particulièrement examinée par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment,

avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification du matériel, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi notamment par le chef d'entreprise.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le CHSCT reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Article 8-2-2

Heures de délégation

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à un minimum fixé par voie légale.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 8-2-3

Formation des membres

Dans les établissements occupant moins de trois cents salariés, les membres élus du CHSCT peuvent bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs missions et ce dans les conditions prévues par l'article L. 4614-14 du code du travail, à raison d'un membre chaque année.

Dans les établissements occupant trois cents salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article L. 4523-10 du code du travail.

Cette formation est financée par les fonds consacrés dans l'entreprise à la formation professionnelle.

Article 8-3

Médecin du travail

Le médecin du travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel, a un rôle préventif pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Article 8-3-1

Règles générales

Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail.

Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunérée comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur. Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins trois jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Article 8-3-2

Type de visites médicales

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de six mois après un précédent examen selon les conditions prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail.

Toutefois, pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les vingt-quatre mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail de plus de huit jours, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail.

En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement.

Article 8-4

Prévention des risques professionnels

Les parties souhaitent concourir à la préservation de la santé des salariés de la branche au regard des risques professionnels spécifiques au secteur des agents de recherches privées.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Ces mesures comprennent des actions d'information, de formation et de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Article 8-5

Identification des risques

Article 8-5-1

Le document unique

Une analyse détaillée des risques professionnels est réalisée par l'employeur. Les résultats sont transcrits dans un document unique mis à jour annuellement, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les représentants des salariés sont informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des risques et sur les décisions qui en découlent préalablement à leur mise en œuvre.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ou de toute autre instance externe compétente.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail ou des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 8-5-2

Santé mentale et risques psychosociaux

La santé recouvre l'intégrité physique et l'équilibre psychologique du salarié.

L'employeur a l'obligation d'identifier les risques psychosociaux, définis comme l'ensemble des facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés au travail (monotonie du travail, isolement, tensions interpersonnelles, bruit, manque d'espace...) et de prendre toutes les mesures nécessaires à leur suppression.

Il est particulièrement attentif à la prévention des situations de stress, de harcèlement et de violence, conformément à la réglementation en vigueur.

Des indicateurs peuvent révéler une situation de stress lié au travail au sens de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, c'est-à-dire une situation de déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son

environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Afin de préserver l'équilibre psychologique de leurs collaborateurs, les employeurs de la branche sont donc particulièrement attentifs aux indicateurs suivants :

- un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée,*
- une importante rotation du personnel en raison notamment de démissions et/ou de conflits personnels, un nombre important d'accidents du travail.*

Cette liste n'est pas limitative.

L'attention doit également être portée sur les modes d'organisation du travail et de management qui peuvent être sources de stress lié au travail. Ainsi les employeurs du secteur veillent notamment :

- à ne pas systématiser des dépassements excessifs d'horaires,*
- à mettre à la disposition du personnel les moyens de réaliser le travail demandé et atteindre les objectifs fixés,*
- à ce que la charge de travail réelle ne soit pas manifestement excessive,*
- à assurer à l'ensemble du personnel du secteur des conditions de travail et un environnement de travail agréables,*
- à communiquer de manière compréhensible et en temps utiles sur ce qui est attendu des salariés tant en termes de qualité que de quantité de travail et sur les perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle dans l'entreprise,*
- à permettre autant que possible la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.*

Article 8-6

Information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité

L'employeur doit informer les salariés des risques concernant leur santé et leur sécurité, notamment en ce qui concerne :

les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation,

le rôle du service de santé au travail, et le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels,

les dispositions contenues dans le règlement intérieur, les consignes de sécurité et de premier secours en cas d'incendie.

Cette information doit être adaptée à l'organisation du travail propre au secteur des agents de recherches privées.

Article 8-7

Formation des salariés aux règles d'hygiène et de sécurité

L'employeur organise une formation en matière d'hygiène et de sécurité, pratique et appropriée aux

postes de travail, lors de l'embauche et lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures et à l'utilisation des produits toxiques ou dangereux.

Article 8-8 *Droit et obligations des salariés*

Article 8-8-1 *Responsabilité des salariés*

Les salariés sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues. Ainsi, conformément aux instructions qui lui sont données, dans les conditions prévues s'il y a lieu au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le salarié prend soin du matériel mis à sa disposition par l'entreprise et ne l'utilise pas à d'autres fins que celles prévues dans le cadre de ses activités.

Le salarié respecte les règles de manutention et de sécurité préconisées par l'entreprise.

Tout salarié qui, délibérément, ne respecte pas les règles de sécurité, pourra encourir des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement. De même, le refus d'un salarié de participer à une formation pourra être sanctionné.

Article 8-8-2 *Droits des salariés*

Le salarié utilise les produits mis à sa disposition par l'entreprise. Dans ce cadre, il peut refuser d'utiliser les produits auxquels il est allergique ou les produits dangereux dont une liste été établie par son employeur.

Il peut alerter l'employeur ou un membre du CHSCT lorsqu'il estime qu'une situation à risque est de nature à compromettre sa sécurité ou sa santé ou celles d'un autre salarié de l'entreprise.

Il peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation répondant aux conditions définies ci-dessus.

IX. - Classifications et rémunérations

Les rémunérations minimales conventionnelles de la branche sont fixées chaque année en annexe en prenant en considération les niveaux d'emploi suivants :

Niveau I

1. Enquêteur stagiaire - Titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle. CQP Enquêteur agent de recherches privées.

2. Enquêteur titulaire - Titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle. CQP Enquêteur agent de recherches privées de un à trois ans d'exercice.

3. Enquêteur confirmé - Titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle. CQP Enquêteur agent de recherches privées ayant plus trois ans d'exercice

Niveau II

1. Détective - agent de recherches privées stagiaires - Titulaire d'un titre homologué enregistré au RNCP.

2. Détective - agent de recherches privées titulaire - Titulaire d'un titre homologué enregistré au RNCP de un à trois ans d'exercice.

3. Détective - agent de recherches privées confirmé - Titulaire d'un titre homologué enregistré au RNCP de plus de trois ans d'exercice

X. - Formation professionnelle

Article 10-1 *Formation initiale*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur les dirigeants et les salariés d'entreprises exerçant l'activité d'agent de recherches privées doivent justifier de leur qualification et de leur aptitude professionnelle par la détention :

- Soit d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles se rapportant à l'activité de recherches privées,
- Soit d'un certificat de qualification professionnelle élaboré par la branche professionnelle de l'activité concernée, agréé par arrêté du ministre de l'Intérieur,
- Soit d'un titre reconnu par un État membre de l'Union Européenne ou par un des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen, se rapportant à l'activité d'agent de recherches privées.

Ce sont ces mêmes exigences qui sont visées dans l'accord de branché signé le 8 septembre 2009 relatif à la constitution de la commission paritaire de l'emploi des agences recherches privées.

Article 10-2 *Formation continue*

Les parties à la présente convention s'engagent à assurer l'effectivité des actions prévues en matière de formation professionnelle qui constitue une exigence fondamentale dans l'exercice de la profession des détectives, enquêteurs et agents de recherches privés.

La profession verse tout ou partie de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, et à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales.

Les cabinets et agences adressent obligatoirement leurs contributions au titre du présent accord à l'OPCA PL, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, dans les conditions et sous les mêmes

sanctions que les cotisations de retraite et de prévoyance.

Ces contributions sont fixées directement par accord avec l'OPCA PL, sous réserve des dispositions arrêtées au niveau interprofessionnel pour les professions libérales.

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif du cabinet ou de l'agence.

Les parties contractantes s'engagent à maintenir et à développer des cours d'enseignement professionnel au sein de leurs écoles de formation, en vue d'assurer la formation professionnelle, technique et pratique du personnel. Seront proposés des cours théoriques, conférences et travaux pratiques adaptés aux besoins et à l'évolution de la profession.

Ces formations peuvent être ouvertes aux professions annexes et/ou connexes.

Le financement des actions de formation assurées par l'OPCA PL compte tenu du caractère de l'enseignement qui peut s'étaler sur trois ans, est prévu dans le cadre du plan de financement pluriannuel arrêté par la section correspondante de l'organisme collecteur; au vue des orientations retenues par la Commission nationale paritaire pour l'emploi.

XI. - Régime de prévoyance

Les parties à la présente convention collective s'accordent sur la nécessité d'examiner dans un délai de 18 mois sur les conditions de la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire ou facul-

tative pour apporter aux salariés de la branche des garanties collectives complémentaires.

XII. - Intéressement, Participation et Épargne salariale

Article 12-1 Participation

Conformément aux dispositions légales (articles L. 3321-1 et suivants et R. 3322-1 et suivants du Code du travail), les entreprises employant habituellement cinquante salariés et plus, ainsi que les entreprises constituant une Unité Économique et Sociale composée de cinquante salariés et plus, garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Elles doivent conclure un accord de participation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 12-2 Intéressement

Conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants et R. 3311-1 du Code du Travail, les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention peuvent mettre en place un régime d'intéressement des salariés qui a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise.

L'intéressement est collectif, présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou performances de l'entreprise.

ANNEXES

Annexe 1 - Classification des emplois

Au regard des spécificités de formation prévue par la loi, les partenaires sociaux classent l'activité de la recherche privée sur deux niveaux et trois échelons par niveaux.

Niveau I - Enquêteur débutant titulaire d'un Titre de formation correspondant au niveau IV du RNCP

1^{er} échelon : L'enquêteur débutant moins d'un an d'expérience professionnelle

Le salarié exécute des tâches en se conformant à des consignes simples et détaillées fixant la nature de son travail, les moyens à employer, les limites à respecter.

Il effectue des surveillances, filatures, recherches, recueil de témoignage et il collecte les indices qu'il consigne dans un rapport de vacation.

2^e échelon : L'enquêteur titulaire, de un à trois ans d'expérience professionnelle

Le travail est caractérisé par les fonctions de l'échelon précédent et le salarié exploite les différents rapports (vacations, experts, sachants,...) peut procéder à des reconstitutions, obtenir une ordonnance sur requête et faire intervenir un officier ministériel au moment opportun pour effectuer un flagrant délit.

3^e échelon : L'enquêteur confirmé, plus de trois ans d'expérience professionnelle

Le travail est caractérisé par les fonctions des échelons précédents et le salarié repère les lieux d'interventions, le contexte, les acteurs et produit un rapport d'enquête exploitable par devant la justice.

Niveau II - Enquêteur débutant titulaire d'un Titre de formation correspondant au niveau II ou III du RNCP

1^{er} échelon : Détective, Agent de Recherche Privée débutant ayant moins d'un an d'expérience professionnelle

En plus des fonctions des échelons précédents, le salarié traite les comptes rendus d'auditions et attestations, exploite les indices matériels recueilli, rédige des rapports de synthèse, retient les éléments probant et exploite les différents constats des officiers ministériels.

2^e échelon : Détective, Agent de Recherche Privée titulaire ayant de un à trois ans d'expérience professionnelle

En plus des fonctions des échelons précédents, le travail est caractérisé par la réception de la clientèle, l'analyse et la faisabilité des demandes, l'évaluation et la mise en œuvre des moyens matériels et humains

ainsi que par la rédaction et la contractualisation de devis et facture.

3^e échelon : Détective, Agent de Recherche privée confirmé ayant plus de trois ans d'expérience.

En plus des fonctions des échelons précédents, le travail est caractérisé par la planification des différentes affaires. Le salarié peut concevoir une stratégie et animer une démarche commerciale, gérer le parc matériel, les ressources humaines, développer un réseau de partenaire, réaliser une veille juridique et technologique et administrer un cabinet (comptabilité, gestion, secrétariat).

Grille ancienneté

Article 4-3 Prime d'ancienneté

Cette prime est versée mensuellement aux salariés des agences de recherches privées ayant l'ancienneté requise.

Cette ancienneté s'apprécie en tenant compte des dispositions suivantes :

- les absences pour cause de service national à concurrence de la durée normale de celui-ci, la mobilisation, les périodes militaires et les congés de longue durée accordés dans le cadre de la loi du 16 Juillet 1971 sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié si celui est présent depuis au moins 3 année au sein du même cabinet ;

- les absences ayant pour cause la maladie, le congé maternité, l'accident du travail, l'accomplissement d'un mandat syndical sont prises en compte pour le calcul de la prime si elles n'excèdent pas une durée de six mois.

La prime est calculée sur le salaire minimal conventionnel de la qualification de l'intéressé selon les taux définis ci-dessous et figure sur une mention distincte dans le bulletin de paye.

3 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

5 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

8 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

10 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

12 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le changement du taux de la prime intervient le mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ou le mois même de la date anniversaire si le salarié est rentré le premier jour travaillé du mois.

Annexe 2 - Grilles des salaires minima

Grille des salaires minima conventionnels

Non étendu

Catégorie professionnelle		Base mensuelle brute 151,67(1)	
I - Agent de recherche privée base CQP			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire brut au 27 octobre 2010
<i>I</i>	1	100	1343,78 €
	2	120	1516,70 €
	3	130	1744,00
II - Agence de recherche privée base titre ou licence			
<i>II</i>	1	140	1516,70 €
	2	150	1744,00 €
	3	160	1895,88 €
<p>(1) Pour un horaire mensuel différent de 151,67 heures, le salaire minimum brut conventionnel ne pourra être inférieur au résultat du calcul suivant : Salaire minimum du coefficient retenu divisé par 151,67 et multiplié par la durée mensuelle de travail du salarié concerné.</p> <p>Quel que soit son coefficient, aucun salarié, à l'exception des cas prévus par la loi, ne peut être rémunéré à un taux inférieur de celui du SMIC en vigueur ;</p> <p>Les salaires minima mensuels des salariés dont le temps a été réduit à 35 heures doivent être conformes aux dispositions de l'article «2 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000</p>			

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 8 septembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNDP ;

CNSP ARP ;

GRAR ;

LDE ;

SNARP ;

OND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

ODP.

Préambule

Dans le but d'organiser la branche professionnelle du secteur de la Recherche Privée, les organisations syndicales conviennent de la nécessité de créer une Commission Paritaire Nationale de l'emploi des Agences de Recherches Privées (CPNE - ARP), définie selon le présent accord de constitution.

Entre les syndicats représentants les salariés, les organisations professionnelles patronales et toute partie acteur de la profession.

Les parties signataires prennent acte de la nécessité reconnue par l'ensemble des partenaires sociaux de disposer au niveau de la branche d'un organe paritaire dont les missions sont définies à l'article 4 du présent accord.

Article 1 Constitution

Les organismes signataires du présent accord constituent une commission paritaire des Agents de Recherches Privées dénommée :

Commission paritaire nationale de l'emploi des agences de recherches privées (CPNE - ARP)

Article 2 Objet et compétences

La CPNE - ARP ci-dessus dénommée, est au plan national, l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Elle détermine ainsi la politique à mettre en œuvre en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelle.

Elle a pour vocation de contribuer au développement du secteur de la recherche privée par l'amélioration des conditions de l'emploi dans la branche, en tenant

compte des évolutions techniques et économiques et de leurs conséquences dans l'activité.

La Commission a également pour objet de définir une politique de formation de la branche concourant à la valorisation des savoir-faire de chacun et au renforcement des qualifications et compétences du personnel salarié, ainsi qu'à l'encouragement à l'évolution des carrières au sein des entreprises.

Article 3

Champ d'application

Cet accord concerne la branche professionnelle des activités de recherches et d'enquêtes privées.

Les activités des agents de recherches privées, aussi appelés enquêteurs de droit privé ou détectives privés sont fondées par le besoin légitime de toute personne morale ou physique de rassembler des éléments de preuves ou des informations et/ou des renseignements relatifs à la défense de ses droits et à la sauvegarde de ses intérêts.

Au regard de la pratique et conformément au référentiel de compétences professionnelles, l'activité consiste, dans un cadre légal, afin de prévenir ou de réparer un préjudice : de procéder à la recherche et la collecte de preuves ou de renseignements, d'effectuer des contrôles et des analyses d'informations.

Les moyens d'action des agents de recherches privées sont principalement : l'enquête, la surveillance, la filature, la constatation, l'organisation de reconstitution, de chronométrage ou de confrontation, la médiation, l'expertise, le recueil d'audition ou d'attestation, la délivrance de rapport recevable devant tout tribunal ou juridiction.

C'est la pratique professionnelle de ces actes qui constitue dans son exécution et sa finalité l'activité exercée par les agents de recherches privées.

La profession visée dans le présent accord ne peut être exercée qu'à la condition d'être titulaire de l'agrément délivré par l'État certifiant les conditions de formation et/ou d'expérience requises par la loi et les décrets ; l'expérience n'étant reconnue que par l'exercice régulier des activités.

C'est ainsi qu'en application :

- De la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée, stipulant notamment :

- Article 20 - «est soumise aux dispositions du présent article la profession libérale qui consiste pour une personne, à recueillir, même sans faire état de sa qualité ni révéler l'objet de sa mission des informations ou renseignements destinés à des tiers, en vue de la défense de leurs intérêts» ;
- Article 23 - «nul ne peut être employé pour participer à l'activité mentionnée à l'article 20 : paragraphe 5^e s'il ne justifie pas de son aptitude professionnelle selon les modalités définies par décret en Conseil d'État».

- Du décret n° 2005-1123 du 6 septembre 2005 modifié pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 relatif à la qualification professionnelle des dirigeants et à l'aptitude professionnelle des salariés des agences de recherches privées ;

- Du décret n° 2009-214 du 23 février 2009 spécifiant que les dirigeants et les salariés d'entreprises exerçant l'activité d'agent de recherches privées justifient de leur qualification et de leur aptitude professionnelles par la détention :

- Soit d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles se rapportant à l'activité de recherches privées ;
- Soit d'un certificat de qualification professionnelle, élaboré par la branche professionnelle de l'activité concernée, agréé par arrêté du ministre de l'Intérieur ;
- Soit d'un titre reconnu par un état membre de l'Union Européenne ou par un des états parties à l'accord sur l'espace économique européen, se rapportant à l'activité d'agent de recherches privées.

Des professions telles que celles citées ci-après, sans exhaustivité, se trouvent, de jure, exclues du champ d'application du présent accord :

- Recouvreurs de créances ; «chasseur» de créances ; affactureurs ;
- Avocats ;
- Huissiers de justice ;
- Experts judiciaires ;
- Enquêteurs de personnalité ;
- Documentalistes ;
- Journalistes...

Article 4 Rôle et missions

4.1

En matière de Formation Professionnelle

- Promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens.

- Proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ou procéder à la validation de ceux qui seraient proposés par les écoles ou centres de formation agréés.

- Préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation, définir et organiser les procédures de contrôle.

- Procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres.

- Procéder à la validation des programmes de formation.

- Concourir à la définition des modalités de mise en œuvre de certification professionnelle.

- Proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires.

- Être consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, et être informée des conclusions de ces études.

- Examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche d'activité de recherche privée.

D'une manière générale, la CPNE-ARP peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes publics disposant d'une expertise sur le ou les dossiers concernés.

4.2

En matière d'Emploi

- Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en terme quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins en formation.

- Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

- Faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions.

- Permettre l'information réciproque des membres de la CPNE-ARP sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial.

Dans le cadre de ces missions la CPNE-ARP aura accès au rapport de branche remis à la commission nationale paritaire.

Article 5

Composition de la commission

La CPNE-ARP est composée de quatre membres représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de l'activité.

Chaque organisation syndicale désigne un nombre égal de membres titulaires et de suppléants.

Les membres de la Commission sont désignés pour 1 an, leur mandat est renouvelable.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut choisir de donner pouvoir à un membre de la Commission.

En cas de démission d'un des membres titulaire ou suppléant, l'organisation syndicale concernée peut procéder à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Article 6 Fonctionnement

La CPNE-ARP est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur, la Vice-Présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Le mandat du Président et du Vice-président est de 1 an renouvelable, chacun d'entre eux étant désigné par son collège.

Le premier président sera un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit obligatoirement une fois par semestre. Elle se réunit également à la demande d'au moins deux organisations membres de la Commission. Dans ce cas, la saisine se fait par lettre recommandée avec AR auprès du Président de la Commission.

La demande doit être accompagnée des informations et des documents sur la nature de la saisine.

La commission siège au plus tard dans les trente jours de la saisine.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission accompagnées du compte rendu de la précédente réunion et de tout document nécessaire au moins 3 semaines avant la date de la réunion.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le Président fixe conjointement avec le Vice-Président l'ordre du jour, il anime et conduit les débats et en fait établir le compte-rendu par le secrétaire titulaire ou en cas d'absence, par le secrétaire désigné en début de séance.

6.1 Décisions

Les décisions ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents ou représentés.

Les avis sont pris à l'unanimité des membres présents.

Seul le membre titulaire d'une organisation dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Lorsque l'unanimité n'est pas atteinte, l'instance partielle est convoquée à nouveau dans un délai d'un mois et peut délibérer sur le même ordre du jour, quelque soit le nombre de membres présents ou représentés.

6.2 Moyens

Le secrétariat est assuré par les organisations d'employeurs.

Les fonctions des membres de la CPNE-ARP sont bénévoles.

Les salariés des agences qui sont membres de la CPNE-ARP bénéficient d'une autorisation d'absence pour siéger aux réunions de la CPNE-ARP. Hormis le cas où il estime que l'absence du salarié serait préju-

diciable à la bonne marche de l'agence, l'employeur ne peut lui refuser l'autorisation d'absence. Le refus doit être motivé par écrit par l'employeur.

En cas de litige, la CPNE-ARP peut être saisie par le salarié. En dernier recours, l'inspecteur du Travail peut être sollicité pour arbitrage.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme du temps de travail effectif. Le salaire est donc maintenu par l'employeur.

La délégation salariale ou la délégation patronale peut ponctuellement se faire assister lors d'une réunion, d'un spécialiste des questions de formation professionnelle et/ou d'emploi.

Cette demande doit être exprimée préalablement à la réunion concernée, une fois son ordre du jour établi.

Les frais et honoraires éventuels liés à cette assistance sont à la charge de la ou des organisations syndicales l'ayant sollicitée.

Article 7 Adhésion

Tout organisme professionnel de la recherche privée représentatif des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la Commission.

Article 8 Information des employeurs et des salariés

Une information sur la création d'une CPNE-ARP est mise en œuvre par les partenaires sociaux siégeant à la commission, au plus tard dans les trois mois de l'entrée en vigueur des dispositions arrêtées dans le présent accord.

Article 9 Bilan

Un bilan de fonctionnement ainsi que les études réalisées sous son impulsion sont publiés par la CPNE - ARP tous les ans.

Article 10 Révision

Le bilan ainsi que des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

Article 11 Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris conformément aux dispositions du Code du Travail.