Bureaux d'études techniques

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO
Bureaux d'études techniques Cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils (SYNTEC)	15-12-87	13-4-88	27-4-88	-	-	-	3018

Section 1 Champ d'application

◆ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 27 du 28-1-2003 étendu par arrêté du 30-7-2003, JO 8-8-2003 à l'exclusion des entreprises exerçant à titre principal l'activité de construction et d'installation de stands pour les foires d'exposition, applicable à compter du 1-9-2003* ◆ *Avis d'interprétation du 18-4-2002 étendu par arrêté du 2-10-2002, JO 12-10-2002*

1 Champ d'application professionnel ■ 77-01 : Cabinets d'études techniques (sauf activités marchandes de recherche et activités de contrôle et de vérification technique) ; 77-02 : Cabinets d'études économiques et sociologiques ; 77-03 : Cabinets d'études informatiques et d'organisation ; 77-04 : Travaux à façon informatiques ; 77-07 : Cabinets de conseils en information et documentation.

Clause d'option entre les CCN « Bureaux d'études techniques » et « Métallurgie » pour les entreprises d'ingénierie et services informatiques ayant entre 20 % et 80 % de personnel employé aux études *(◆ Accord du 21-11-95 étendu par arrêté du 8-2-96, JO 21-2-96)*.

Sont intégrées les entreprises dont l'activité principale est l'organisation ou l'accueil de manifestations économiques types foires, salons, congrès et réunions d'entreprises, ou les prestations liées à ces activités (principalement code NAF 74-8 J et accessoirement code NAF 92-3 D et 70-3 D). Sont toutefois exclues de l'extension les entreprises qui exercent à titre principal l'activité de construction et d'installation de stands pour les foires d'exposition *(◆ Arrêté du 30-7-2003, JO 8-8-2003)*.

Avenant n° 12 *bis* du 2-5-94 non étendu (entreprises répertoriées sous les codes NAF de la nomenclature INSEE de 1993) : 72-1 Z : Conseils en systèmes informatiques ; 72-2 Z : Réalisation de logiciels ; 72-3 Z : Traitement de données ; 72-4 Z : Activités de banque de données ; 74-1 E : Études de marché et sondages ; 74-1 G : Conseil pour les affaires et la gestion ; 74-2 C : Ingénierie, études techniques ; 74-3 B : Analyses, essais et inspections techniques (les cabinets d'études ayant une activité de contrôle et de vérifications techniques ne relèvent du champ d'application de la CCN qu'après adhésion volontaire) ; 74-5 A : Sélection et mise à disposition de personnel.

Avenant n° 12 *ter* du 11-4-96 non étendu, applicable à compter de son extension : clause de choix pour les entreprises appliquant, au 31-12-95, une CC de la « Métallurgie ». Choix à faire avant le 31-12-97 (accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, nécessité d'une absence d'opposition des représentants syndicaux).

Télécommunication *(◆ Avenant n° 21 du 18-2-99 non étendu)* : intégration des entreprises de télécommunication, déjà visées dans le champ d'application professionnel de la CCN « Télécommunications » *(◆ Avenant annulé par ordonnance de référé ◆ TGI Paris, 1-4-99)*.

Traduction et interprétation *(◆ Avenant n° 22 du 15-4-99 non étendu)* : sont intégrées les entreprises répertoriées sous le code NAF 74-8 F : Entreprises de traduction et d'interprétation (traduction verbale ou écrite, assermentée ou non, dans les domaines techniques, scientifiques, juridiques financiers et d'entreprises).

Internet (◆ *Avis d'interprétation du 18-4-2002 étendu* portant sur le champ d'application de l'accord du 5-7-2001 relatif à l'introduction des métiers de l'internet dans la classification ; v. n°s 29 et 30 ci-après) : le champ d'application de la CCN dans le domaine de l'internet concerne :
— les concepteurs, fournisseurs et exploitants de plate-forme informatique ;
— les prestations d'hébergement de site internet ;
— les prestations de conception, développement, mise en œuvre et entretien de site web considéré comme composante du système d'information de l'entité cliente ;
— les développeurs, producteurs et intégrateurs de logiciels nécessaires à la création et à l'exploitation des services pour répondre aux besoins de leurs clients ;
— les fournisseurs d'expertise, d'ingénierie, de conseil et de formation dans le domaine de l'internet ;
— l'édition de logiciels ou de composants logiciels en technologie internet ;
— les exploitants de réseaux ou infrastructures informatiques (infogérance-*outsourcing*) ;
— les fournisseurs de services applicatifs relatifs aux systèmes d'information de leurs clients, quel que soit le mode de fourniture du service (infogérance – services bureau).

Chargés d'enquête intermittents et enquêteurs vacataires :

Salariés visés : salariés ayant pour mission la réalisation d'interviews, de comptages ou autres tâches de même type sur un sujet donné dans une population définie et une zone géographiquement fixée lors de chaque mission. Salariés en CDI intermittent (chargés d'enquête) et en CDD (enquêteurs vacataires).

Statut : ces salariés ne bénéficient pas de l'ensemble des dispositions de la CCN. Ils relèvent de l'accord du 16-12-91 étendu.

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine et DOM-TOM.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Contrat de travail remis au moment de l'engagement. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ *Art. 5*

4 Période d'essai et préavis ■

Catégorie	Période d'essai (1)		Préavis après essai		
	Durée (2)	Préavis pdt essai	Démission et licenciement	Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
ETAM – coeff. 200 à 355 – coeff. 400 à 500	1 mois 2 mois	1er mois : 1 jour Après le 1er mois : 1 semaine/mois	1 mois (3), 2 mois après 2 ans d'ancienneté 2 mois	6 mois à 2 ans : 1 mois > 2 ans : 2 mois	4 mois
Cadres	3 mois (3)		3 mois (3)		
Chargé d'enquête intermittent	1 mois (4)	–	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté en cas de licenciement		6 mois

(1) *Conditions de l'essai à préciser dans le contrat de travail.*
(2) *Durée renouvelable pour une durée équivalente avec l'accord écrit du salarié.*
(3) *Sauf accord entre les parties (à préciser dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement pour la période d'essai).*
(4) *Sauf stipulation express, pas de période d'essai si les conditions d'accès au contrat intermittent sont remplies (v. n° 23).*

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis (pas d'indemnité si les heures ne sont pas utilisées) :
— préavis pendant essai : 2 heures par jour ouvré payées en cas de rupture de l'essai du fait de l'employeur ;
— préavis après essai : 6 jours ouvrés par mois (à prendre en principe par 1/2 journée) payés uniquement en cas de licenciement.

Dispense de préavis pour le salarié licencié qui retrouve un emploi (sans versement d'indemnité à l'employeur).

◆ *Art. 7, 14 à 17, 20 modifié, en dernier lieu, par avenant n° 17 du 28-9-95 étendu par arrêté du 20-7-98, JO 4-8-98*
◆ *Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 3, 21 et 26*

5 Notion d'ancienneté ■ Est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation est imputable à la démission, sauf décision contraire de l'employeur, ou à une faute grave ayant entraîné le licenciement ; les interruptions pour incapacité de travail inférieure à 6 mois ; détachements auprès d'une filiale.

Pour les chargés d'enquête, est pris en compte le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut auquel peuvent s'ajouter le temps de la période de référence (enquêteurs ayant perçu pendant 2 années consécutives une rémunération au moins égale au minimum annuel garanti) et toutes les années pendant lesquelles l'enquêteur aura reçu 11 bulletins de salaires sur 12 et aura perçu au moins 3 fois la valeur du SMIC.

◆ *Art. 12*

Section 3 Licenciement, départ à la retraite, cessation anticipée d'activité

6 Licenciement ■

1° Indemnité de licenciement due à partir de 2 ans d'ancienneté :

Ancienneté	< 20 ans	≥ 20 ans
ETAM	0,25 mois par année de présence (1)	0,3 mois par année de présence (1). Maximum : 10 mois
Cadres	1/3 mois par année de présence (1). Maximum : 12 mois	
Chargé d'enquête intermittent	1/5 mois par année de présence. Maximum : 7 mois	

(1) *Prorata au nombre de mois en cas d'années incomplètes.*

Base de calcul : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et des majorations ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement pour ETAM et IC).

En cas d'engagements successifs et prise en compte de l'ancienneté totale, l'indemnité perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible.

Lorsque l'employeur trouve au salarié un emploi équivalent accepté par celui-ci, hors de l'entreprise et avant la fin du préavis, l'indemnité de licenciement est réduite d'un tiers. Ce tiers sera versé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

2° Licenciement pour refus de mobilité : en cas de licenciement pour non-respect de la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail, versement de l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

3° Licenciement pour fin de chantier.

Champ d'application : entreprises visées au code NAF 74-2 C : Ingénierie, études techniques.

Définition : le contrat dit « de chantier » est un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier et comportant la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier ».

Rupture du contrat de travail à l'issue du chantier lorsqu'après l'achèvement des tâches confiées sur un ou plusieurs chantiers, le réemploi du salarié ne peut être assuré ou lorsque le salarié refuse d'être occupé sur un autre chantier. Dans ce cas, le salarié a droit à un préavis et peut accéder à un dispositif de formation proposé par le Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils (FAFIEC) ou au congé individuel de formation.

Information et consultation du CE (à défaut, des DP) sur les possibilités de reclassement notamment dans les 7 jours francs précédant la notification des licenciements en cas de licenciements de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours (délai porté à 30 jours francs si les licenciements touchent plus de 10 salariés sur une période de 30 jours).

Conditions d'accès au Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils (FAFIEC) :
— avoir été salarié au moins 6 mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations au FAFIEC ;
— avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission sur chantier ;
— exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 et 160 h dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

Pendant la formation, le salarié perçoit une indemnité limitée au salaire brut minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique ne pouvant être inférieure au montant brut auquel le salarié aurait pu prétendre auprès de l'ASSEDIC.

◆ *Art. 18 et 19 modifié par avenant n° 18 du 25-1-96 étendu par arrêté du 20-7-98, JO 4-8-98, art. 61* ◆ *Avenant n° 11 du 8-7-93 non étendu* ◆ *Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 23 et 24*

7 Départ à la retraite ■

1° Conditions.

Sont visés le départ volontaire à la retraite et la mise à la retraite à partir de 60 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Toutefois, l'employeur s'engage à procéder, dans les 6 mois précédant ou suivant la notification de la mise à la retraite, à 1 embauche compensatrice en CDI pour la mise à la retraite de 2 salariés âgés de 60 à 65 ans.

2° Indemnité.

a) Montant :
— mise à la retraite entre 2 à 5 ans d'ancienneté : versement de l'indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

— départ volontaire et mise à la retraite à partir de 5 ans d'ancienneté : 1 mois + 1/5 de mois par année à partir de la 6e .

L'indemnité de mise à la retraite est calculée en prenant en compte l'ancienneté que le salarié aurait acquise à 65 ans, quel que soit son âge lors de la mise à la retraite.

b) Base de calcul : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois (à l'exclusion des primes, gratifications, majorations pour heures supplémentaires et majorations ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement).

◆ *Art. 20 modifié par avenant no 17 du 28-9-95 étendu par arrêté du 20-7-98, JO 4-8-98 et par avenant no 28 du 28-4-2004 étendu par arrêté du 16-7-2004, JO 28-7-2004, applicable à compter de son extension* ◆ *Art. 22 modifié par avenant no 28 du 28-4-2004 étendu par arrêté du 16-7-2004, JO 28-7-2004, applicable à compter de son extension* ◆ *Dispositions applicables aux chargés d'enquête intermittents : accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 26 et 27*

8 Cessation anticipée d'activité de certains salariés âgés (CATS) ■ Dispositif applicable à compter du 27-5-2002 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO pour les entreprises non adhérentes, et jusqu'au 28-2-2005.

1° Champ d'application : entreprises relevant de la présente CCN à l'exception des codes NAF 72-1 Z, 72-2 Z, 72-3 Z et 72-4 Z, ayant conclu un accord d'entreprise et une convention avec l'État.

2° Bénéficiaires : salariés ayant une ancienneté de 8 ans dans la branche et 5 ans dans l'entreprise. L'entreprise détermine l'âge minimal d'accès au dispositif (au moins 55 ans) de façon à ce que la durée de prise en charge au titre de la CATS n'excède pas 3 ans, 4 ans pour les salariés ayant travaillé dans des conditions particulières de pénibilité (travail posté, continu, itinérant, de nuit ou salariés rencontrant des difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies). L'entrée dans le dispositif est effective à compter du 1er jour du mois qui suit l'adhésion, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise. L'accord précise que la liquidation d'un avantage vieillesse avant l'entrée dans le dispositif ne s'oppose pas à l'accès au dispositif.

3° Situation du salarié pendant la cessation d'activité.

a) Reprise d'activité : pendant les 24 1ers mois de la suspension, l'employeur peut demander au salarié de reprendre une activité dans l'entreprise. La reprise d'activité peut se poursuivre au-delà du délai de 24 mois si elle a débuté avant l'expiration de ce délai. L'interruption d'une reprise d'activité de la part de l'employeur ou du salarié nécessite le respect d'un préavis de 1 mois.

b) Allocation de remplacement : versée par l'entreprise et égale à 65 % du salaire de référence pour la part limitée au plafond de la SS, auxquels s'ajoutent :
— 65 % pour la part comprise entre 1 et 2 fois ce plafond pour les salariés en cessation d'activité 12 mois au plus ;
— 60 % pour la part comprise entre 1 et 2 fois ce plafond pour les salariés en cessation d'activité entre 12 et 24 mois ;
— 55 % pour la part comprise entre 1 et 2 fois ce plafond pour les salariés en cessation d'activité entre 24 et 36 mois ;
— 50 % pour la part comprise entre 1 et 2 fois ce plafond pour les salariés en cessation d'activité au-delà de 36 mois.

Le salaire de référence est le 1/12 des 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.

En cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, versement de l'allocation suspendu si le salarié perçoit une rémunération au moins équivalente. Sinon, maintien partiel de l'allocation, de sorte que la somme totale perçue soit égale à 80 % du salaire de référence.

c) Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite : lors de son adhésion au dispositif, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite. Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite (calculée en fonction de l'ancienneté du salarié à la date d'entrée dans le dispositif).

d) Couverture sociale : l'accord d'entreprise doit prévoir les conditions de maintien en faveur des salariés en cessation d'activité des régimes de retraite supplémentaire, de prévoyance et de couverture des frais pharmaceutiques, médicaux et chirurgicaux.

4° Sortie du dispositif :
— à l'initiative de l'employeur : lorsque le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein (et au plus tard à l'âge de 65 ans), versement de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite, déduction faite de l'acompte déjà perçu ;
— à 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 au titre du chômage, entraîne l'arrêt du versement de l'allocation.

◆ *Accord du 27-5-2002 non étendu modifié par avenant no 1 du 28-11-2002 non étendu et par avenant no 2 du 11-9-2003 non étendu, applicable aux accords d'entreprise donnant lieu aux conventions avec l'État conclues après le 1-6-2003 (accord conclu en application du décret no 2000-105 et de l'arrêté du 9-2-2000, parus au JO du 10-2-2000)*

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Événement		ETAM et cadres	Chargés d'enquête (1)
Mariage	salarié	4 jours ouvrés	4 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvré	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés	Congé légal (2)
Décès	conjoint, enfant, ascendants (3)	2 jours ouvrés	2 jours ouvrables
	collatéraux jusqu'au 2e degré	1 jour ouvré	1 jour ouvrable
	beaux-parents	1 jour ouvré	Congé légal (2)
Enfant malade	– 16 ans	Congé légal (2)	
Solidarité familiale	–		
Présence parentale			

(1) *Congés applicables aux chargés d'enquête intermittents et rémunérés sur la base de 1/365 de la rémunération annuelle garantie. Ces salariés bénéficient en plus d'un congé de 1 jour ouvrable en cas de décès des beaux-parents.*
(2) *Voir l'étude* DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.
(3) *Si le décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, prise en charge des frais de déplacement par l'employeur dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente (v. no 34 ci-après).*

◆ *Art. 29* ◆ *Accord 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 17*

10 Congés supplémentaires d'ancienneté ■ Les ETAM et cadres bénéficient, en plus du congé principal (25 jours ouvrés), de 1 jour ouvré par tranche de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 4 jours après 20 ans.

◆ *Art. 23*

11 Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés ■ Lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5e semaine, soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, attribution de 2 jours quand le nombre de jours de congés pris hors période (1er mai au 31 octobre) est au moins égal à 5 et de 1 jour quand le nombre de jours de congés pris hors période est égal à 3 ou à 4.

REMARQUE : l'article 23 ne déroge pas aux dispositions légales concernant les congés supplémentaires pour fractionnement dont il est simplement la transposition en jours ouvrés. En conséquence, le droit aux jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative (◆ *Cass. soc., 19 juin 2002, nos 99-45.837 et 99-45.872, SA Speos c/Michel).*

◆ *Art. 23*

12 Congés supplémentaires pour rappel en cours de congé ■ Plus 2 jours et remboursement, sur justification, des frais occasionnés par le rappel.

◆ *Art. 24*

13 **Jours fériés** ■ Jours fériés légaux : chômés et payés.

1° Travail habituel.

a) Pour les ETAM, à l'exclusion des chargés d'enquête et des cadres, majoration de salaire de 25 % appliquée sur le taux horaire du minimum hiérarchique pour les postes comportant au moins 6 heures consécutives.

b) Infogérance, TMA et bascules informatiques (◆ *Accord du 28-4-2004 non étendu*) :
— entreprises visées : celles répertoriées sous les codes NAF 72-1 Z, 72-2 A, 72-2 C, 72-3 Z et 72-4 Z de la nomenclature INSEE de 2003 ;
— salariés concernés : ceux indispensables aux prestations d'infogérance, de tierce maintenance applicative (TMA) et aux prestations nécessitant des bascules informatiques et amenés à travailler un jour férié pour des raisons de continuité de service au client ;
— majorations : pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » ou les modalités « standard » et « réalisation de missions » (v. n° 19), au choix du salarié, soit majoration de 100 % du taux journalier (ou du taux horaire), soit bénéfice d'un repos compensateur accordé dans la même proportion de 100 %.

2° Travail exceptionnel.

a) Pour les chargés d'enquête, majoration de 50 % du salaire minimum conventionnel.

b) Pour les ETAM, à l'exclusion des cadres, majoration de salaire de 50 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

c) Pour les ETAM et cadres à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 28-4-2004 non étendu. Le nombre de dérogations est limité à 15 autorisations par année et par salarié. Parmi les ingénieurs et cadres, seuls sont concernés ceux dont le temps de travail est décompté selon les modalités « standard » et « réalisation de missions » (v. n° 19). Majoration de salaire de 100 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires et celles résultant des TEA pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire en heures.

REMARQUE : les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux entreprises relevant des codes NAF 74-8 J, 92-3 D et 70-3 D auxquelles s'applique l'accord du 5 juillet 2001 (v. n° 22) (◆ *Accord du 28-4-2004 non étendu*).

◆ *Art. 35 modifié par accord du 28-4-2004 non étendu, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO pour les non-adhérents et art. 37* ◆ *Accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99* ◆ *Accord du 28-4-2004 non étendu, applicable à compter de la publication au JO du texte réglementaire autorisant le travail du dimanche*

14 **Compte de temps disponible (CTD)** ■ Possibilité de constituer un compte de temps disponible géré sur une période de 12 mois consécutifs (période plus longue par accord d'entreprise) et permettant d'assurer le suivi des jours de repos issus de la RTT.

1° Alimentation du compte.

a) S'imputent au crédit du compte :
— les jours « disponibles » : c'est-à-dire l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé ;
— les périodes de suractivité (pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ;
— la conversion des heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires de la modalité standard).

b) S'imputent au débit du compte :
— les jours de repos (pris pour 1/3 à l'initiative du salarié, le solde à l'initiative de l'employeur en période d'inter-contrats ou en compensation des périodes de suractivité) ;
— 50 % du temps correspondant à des formations définies comme des co-investissements. Si une telle formation n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour 1/2 à l'initiative du salarié et pour 1/2 à l'initiative de l'employeur.

Lorsqu'un collaborateur travaille chez un client strictement 35 heures par semaine, il ne bénéficie pas des jours disponibles supplémentaires. Dans ce cas, les jours disponibles, correspondant à la période de travail chez le client, sont débités du compte (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de co-investissement).

Le CTD est remis à zéro s'il présente un solde négatif à la fin de la période de référence.

2° Utilisation du compte : les jours crédités au compte doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période. Sauf accord particulier, si le compte dépasse 15 jours, 5 de ces jours doivent être utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

◆ *Accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99*

15 **Compte épargne temps (CET)** ■ Mise en place négociée avec les délégués syndicaux. Alimentation notamment par le solde positif du compte de temps disponible.

◆ *Accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99*

Section 5 Durée du travail

16 **Réduction du temps de travail à 35 heures** ■ La réduction du temps de travail résulte d'un accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99, modifié par arrêté du 10-11-2000, JO 22-11-2000, applicable à compter du 1-1-2000.

NDLR : saisie d'un recours en annulation, la Cour de cassation a déclaré l'accord du 22-6-99 conforme aux dispositions légales sur le fondement des mécanismes de sécurisation prévus par la loi Aubry II du 19-1-2000 (◆ *Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-10.723, Fédération nationale CGT des sociétés d'études c/ Fédération des employés et cadres FO et a.).*

17 **Durée conventionnelle** ■ Durée hebdomadaire : réduction du temps de travail à 35 heures aux échéances légales ou par anticipation. Obligation pour les entreprises dotées d'organisations syndicales d'engager des négociations dès la signature de l'accord (soit le 22-6-99).

Astreintes : possibilité de mettre en place un régime d'astreinte si l'organisation du travail le rend nécessaire.

Travail effectif : 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.

18 **Incidences de la RTT sur les rémunérations** ■ Voir n° 36 ci-après.

19 **Aménagements du temps de travail** ■ Pour tous les salariés, la durée hebdomadaire de travail est réduite selon les modalités définies ci-après. La réduction d'horaire est obtenue par une réduction de l'horaire hebdomadaire et une réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

1° Formes de la réduction du temps de travail.

a) Modalité standard : dans le cadre de cette modalité, qui concerne les ETAM et certains cadres, la durée annuelle est fixée à 1 610 heures sur une période de 12 mois consécutifs.

Outre la réduction de la durée hebdomadaire et l'octroi de jours disponibles, les salariés peuvent se voir appliquer une modulation dans les conditions suivantes :

Durée annuelle	1 610 h (ou durée < par par accord d'entreprise)
Période de référence	12 mois consécutifs
Salariés concernés	ETAM et, éventuellement, ingénieurs et cadres
Programmation	Programmation trimestrielle. Délai de prévenance de 8 jours en cas de changement d'horaires
Amplitudes (1)	– Amplitude haute : 46 h/semaine, 43 h en moyenne sur 12 semaines consécutives – Amplitude basse : 28 h/semaine
Heures supplémentaires	Voir n° 20
Rémunération	Maintien du salaire brut de base correspondant à 39 h/semaine ou à l'horaire pratiqué dans l'entreprise. Lissage du salaire mensuel

(1) *Sauf dérogation convenue par accord d'entreprise.*

b) Modalité de réalisation de missions : forfait en heures sur la semaine avec décompte annuel en jours.
— Salariés concernés : ingénieurs et cadres avec rémunération annuelle au moins égale au plafond SS ; ETAM, sous réserve d'un accord d'entreprise fixant les conditions d'affectation.
— Durée du travail : 35 h pouvant éventuellement être augmentée de 10 % (soit 38 h 30) avec, dans tous les cas, un plafond de 219 jours/an (compte non tenu des congés d'ancienneté conventionnels). Plafond remplacé par 217 jours par décision de la cour d'appel de Paris *(◆ CA Paris, 1ere ch., section S, 31 oct. 2001, n° 2000/15383, Fédération nationale CGT des sociétés d'études c/ Fédération des employés et cadres FO)*. Au-delà de l'horaire maximal de 38 h 30, les dépassements du temps de travail représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3 h 30 sont enregistrés en suractivité. Ces tranches de 3 h 30 effectuées en dépassement de l'horaire maximal ont vocation à être compensées par des demi-journées de sous-activité (récupération, inter-contrats...) et peuvent être affectées au compte de temps disponible.
— Rémunération : la rémunération englobe les variations d'horaires dans la limite de 10 %, sans pouvoir être inférieure, annuellement, à 115 % du salaire minimum conventionnel.

c) Modalité de réalisation de missions avec autonomie complète : forfait annuel en jours.
— Salariés concernés : mandataires sociaux ou collaborateurs de position 3 ou salariés dont la rémunération annuelle est au moins égale à 2 fois le plafond SS. Ils doivent disposer de la plus large autonomie et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à leur mission. Grande latitude dans l'organisation du travail et la gestion du temps.
— Durée du travail : 219 jours maximum par an (compte non tenu des congés d'ancienneté conventionnels). Durée remplacée par 217 jours par décision de la cour d'appel de Paris *(◆ CA Paris, 1ere ch., section S, 31 oct. 2001, n° 2000/15383, Fédération nationale CGT des sociétés d'études c/ Fédération des employés et cadres FO)*.
— Rémunération : rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel.

d) Jours complémentaires de repos : indépendamment des 3 modalités ci-dessus, possibilité de disposer de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise. Maximum 12 jours.

2° Travail à temps partiel.

Interruption : les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut être supérieure à 1 heure.

Délai de prévenance : 3 jours minimum en cas de modification du temps de travail (disposition exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 21-12-99*).

Heures complémentaires : portées à 33 % du temps de travail de base (disposition exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 21-12-99*).

3° Équipes de suppléance *(◆ Art. 38 CCN)* : possibilité de mise en place si l'organisation du travail le rend nécessaire.

◆ *Art. 38* ◆ *Accord du 22-6-99 étendu*

20 Heures supplémentaires ■

Contingent : 130 heures. En cas de modulation, contingent réduit à 90 heures, pouvant être majoré de 40 heures par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégués syndicaux, après avis conforme du CE ou, à défaut, des DP, ou après autorisation de l'inspecteur du travail.

Paiement : possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent par accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation syndicale, après consultation du CE ou des DP et accord des salariés concernés.

◆ *Art. 33* ◆ *Accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99*

21 Travail de nuit et du dimanche ■

1° Travail habituel.

a) Nuit (22 h - 5 h) (v. remarque ci-après) et dimanche : pour les ETAM, à l'exclusion des chargés d'enquête et des cadres, majoration de salaire de 25 % appliquée sur le taux horaire du minimum hiérarchique pour les postes comportant au moins 6 heures consécutives ;

REMARQUE : possibilité de prévoir une autre période de 7 heures consécutives par accord d'entreprise ou après autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du CE ou des DP s'ils existent.

b) Dimanche (◆ *Accord du 28-4-2004 non étendu*) :
— entreprises visées : celles répertoriées sous les codes NAF 72-1 Z, 72-2 A, 72-2 C, 72-3 Z et 72-4 Z de la nomenclature INSEE de 2003 ;
— salariés concernés : ceux indispensables aux prestations d'infogérance, de tierce maintenance applicative (TMA) et aux prestations nécessitant des bascules informatiques et amenés à travailler le dimanche pour des raisons de continuité de service au client ;
— majorations : pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » ou les modalités « standard » et « réalisation de missions » (v. n° 19), au choix du salarié, soit majoration de 100 % du taux journalier (ou du taux horaire), soit bénéfice d'un repos compensateur accordé dans la même proportion de 100 %.

2° Travail exceptionnel (nuit : 22 h - 6 h et dimanche)**.**

a) Pour les chargés d'enquête, majoration de 50 % du salaire minimum conventionnel.

b) Pour les ETAM, à l'exclusion des cadres, majoration de salaire de 50 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

c) Dimanche uniquement, pour les ETAM et cadres à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 28-4-2004 non étendu. Le nombre de dérogations est limité à 15 autorisations par année et par salarié. Parmi les ingénieurs et cadres, seuls sont concernés ceux dont le temps de travail est décompté selon les modalités « standard » et « réalisation de missions » (v. n° 19). Majoration de salaire de 100 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires et celles résultant des TEA pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait hebodmadaire en heures.

REMARQUE : les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux entreprises relevant des codes NAF 74-8 J, 92-3 D et 70-3 D auxquelles s'applique l'accord du 5 juillet 2001 (v. n° 22) (◆ *Accord du 28-4-2004 non étendu*).

◆ *Art. 35 modifié par accord du 28-4-2004 non étendu, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO pour les non-adhérents et art. 36 et 37*
◆ *Accord du 28-4-2004 non étendu, applicable à compter de la publication au JO du texte réglementaire autorisant le travail du dimanche*

22 Dispositions particulières au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès ■

1° Durée hebdomadaire.

Durée maximale : 48 heures par semaine pouvant être portée à 60 heures par semaine ou sur une période quelconque de 6 jours consécutifs dans la limite de 3 semaines consécutives, pendant les opérations exceptionnelles et les périodes de manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage).

Durée minimale : limite basse de modulation fixée à 24 heures par semaine travaillée. En deçà de 24 heures, organisation du travail par paliers de demi-journées. L'organisation du travail peut également comprendre des semaines non travaillées.

2° Durée quotidienne.

Durée maximale quotidienne : 10 heures pouvant être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs maximum sous réserve d'un repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs maximum dans les conditions légales.

Amplitude quotidienne : durée quotidienne effective de travail + 1 heure pendant les opérations exceptionnelles et les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage et pour les salariés travaillant sur le site des manifestations ou affectés à ces dernières pendant au moins 10 heures par jour.

3° Travail le dimanche et jours fériés.

Travail le dimanche limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage et aux opérations exceptionnelles (disposition limitant le travail du dimanche aux opérations exceptionnelles exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 15-11-2001*). Les salariés bénéficient au minimum d'un dimanche

de repos par mois civil et de 23 dimanches par année civile ou sur la période de modulation de 12 mois.

Rémunération : les règles d'indemnisation du travail du dimanche sont celles fixées par la CCN (v. n° 21). Les ETAM et cadres appelés à travailler le dimanche et les jours fériés doivent percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale ou supérieure de 1,25 % du minimum conventionnel.

4° Dépassement pour fin de prestations.

Des dépassements de la durée du travail programmée peuvent être autorisés (sous réserve de respecter les durées maximales de travail) pour achever une prestation qui ne peut être ni interrompue, ni poursuivie avec un personnel différent ou pour des raisons de sécurité nécessitant une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger les installations et/ou le personnel et/ou le public.

Dépassements limités à 3 par semaine dans la limite de 20 semaines calendaires par année civile (ou sur la période de modulation).

Contreparties à définir par accord d'entreprise. A défaut d'accord, repos compensateur égal à 10 % de chaque heure de dépassement.

5° Heures supplémentaires.

Contingent : 130 heures hors modulation ; 90 heures en cas de modulation.

Paiement : dans le cadre de la modulation, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà des amplitudes maximales est obligatoirement remplacée pour moitié par un repos ; l'autre moitié ainsi que les majorations sont soit payées, soit récupérées, au choix du salarié (choix défini pour une année).

6° Temps partiel modulé.

Salariés concernés : toutes les catégories de salariés dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 17 h 30.

Contrat de travail : CDI ou CDD d'une durée minimale de 6 mois.

Durée minimale du travail : 7 heures par semaine ou 30 h 33 par mois. Aucune journée travaillée ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

Planification des horaires : délai de prévenance de 8 jours applicable également en cas de modification de la planification.

Rémunération : rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

7° Contrat d'intervention à durée déterminée.

Cas de recours : exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations (installation générale, aménagement des stands, décoration florale, manutention, restauration, animation, nettoyage, gardiennage...).

Succession de contrats d'intervention : pas de délai de carence entre les contrats d'intervention sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai de carence excède 4 mois consécutifs. Dans ce cas, application du délai de carence légal sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats. Une succession de contrats d'intervention peut déboucher sur un contrat de travail intermittent.

Prime d'intervention : versement, au terme du contrat d'intervention (sauf proposition de CDI), d'une prime d'intervention égale à 6 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

8° Travail intermittent.

Emplois concernés : emplois correspondant à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) effectuées par des personnels peu qualifiés (coeff. < 275).

Conditions d'accès : proposition à tout salarié ayant travaillé de manière régulière sous contrats d'intervention dans la même entreprise et ayant reçu à ce titre au moins 8 bulletins de salaire mensuels sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération brute sur la période de référence doit être au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du coefficient 230 des ETAM.

Durée minimale du travail : 70 % du nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence de 12 mois visée ci-avant.

Heures complémentaires : portées à 1/3 de la durée minimale annuelle fixée au contrat (sauf accord du salarié pour la dépasser).

Rémunération : taux horaire au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de référence visée ci-avant. A cette rémunération, s'ajoute une prime d'intermittence égale au quart de la prime de précarité versée au terme d'un CDD de droit commun (soit 1,5 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat).

◆ *Accord du 5-7-2001 étendu par arrêté du 15-11-2001, JO 24-11-2001, applicable à compter de sa signature*

23 Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle ■

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

Conditions d'accès : proposition obligatoire à tout enquêteur vacataire :
— d'une part, ayant au cours des 12 mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de population ;
— d'autre part, ayant reçu 9 bulletins de paie sur 12 et perçu une rémunération annuelle totale excédant 8 fois la rémunération conventionnelle du coefficient 230 des ETAM.

Délai de prévenance : lorsque les périodes de travail ne sont pas définies par le contrat, délai de prévenance de 3 jours ouvrables (à préciser dans le contrat de travail). En cas de non-respect du délai, le refus de la proposition de travail n'a aucune incidence sur la relation contractuelle.

◆ *Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

24 Maladie, accident du travail ■

1° ETAM et cadres : indemnisation sur 12 mois consécutifs dans la limite de la rémunération nette sans délai de carence :

Catégories	Ancienneté (1)	Maintien du salaire – (IJSS + régime de prévoyance)
ETAM	> 1 an (2) à < 5 ans	1 mois à 100 % + 2 mois à 80 % (3)
	> 5 ans	2 mois à 100 % + 1 mois à 80 % (3)
Cadres	> 1 an (2)	3 mois à 100 %

(1) *En cas d'acquisition de l'ancienneté en cours d'absence, indemnisation correspondant à la nouvelle ancienneté pour la période restant à courir.*
(2) *Condition d'un an d'ancienneté non requise en cas d'AT ou de maladie professionnelle.*
(3) *Pourcentages applicables au salaire brut.*

Après 90 jours d'arrêt, indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 27).

2° Chargés d'enquête intermittents : indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 27).

3° Maladie et congés payés.
— Assimilation à travail effectif : périodes indemnisées assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés. Pour les charges d'enquête intermittents : période de maladie d'une durée > à 1 mois dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.
— Maladie au moment des congés : prise des congés au moment du retour si le retour a lieu avant le 31 mai ou versement d'une indemnité compensatrice.

◆ *Art. 27 et 43 remplacé par avenant n° 19 du 27-3-97 étendu par arrêté du 19-7-99, JO 30-7-99* ◆ *Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 16, 31 et 32*

25 Maternité ■

Indemnisation pendant le congé : maintien du salaire, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance, après 1 an d'ancienneté.

Réduction d'horaire : 20 minutes par jour à partir du 3e mois de grossesse.

◆ *Art. 44*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

26 **Retraite complémentaire** ■ Chargés d'enquête intermittents et enquêteurs vacataires : affiliation obligatoire à une caisse affiliée à l'ARRCO.

Pour les autres salariés, institution et taux de cotisation non fixés.

◆ *Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 28 et 62*

27 **Régime de prévoyance** ■ Régime obligatoire depuis le 1-5-99 (avec délai de 12 mois pour se mettre en conformité avec les garanties prévues).

◆ *Accord du 27-3-97 modifié par avenant n° 1 du 25-6-98 étendus par arrêté du 31-3-99, JO 10-4-99, et complété par avenant n° 2 du 22-10-2001 étendu par arrêté du 8-4-2002, JO 19-4-2002, applicable à compter du 1-5-2002*

1° Institution.

La gestion du régime de prévoyance est confiée à « Médéric Prévoyance » (groupe Médéric) et à l'URRPIMMEC (groupe Malakoff) adhérentes de l'OCIRP (pour la rente éducation) dans les conditions suivantes :
— obligation d'adhérer à ces organismes avant le 31-10-99 (et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours) ;
— liberté d'adhésion au régime antérieur pour les entreprises qui ont déjà conclu un contrat de prévoyance, liberté d'adhésion à l'institution de leur choix, avec des garanties équivalentes, pour les entreprises nouvelles pendant les 6 mois suivant leur création.

2° Bénéficiaires.

Tous les salariés, à l'exclusion des enquêteurs vacataires et chargés d'enquête intermittent, figurant aux effectifs de l'entreprise, y compris les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé parental et maladie même s'ils sont atteints d'une pathologie survenue avant la date d'entrée en vigueur du régime. Le régime est également ouvert :
— aux anciens salariés chômeurs ou en préretraite FNE s'ils souscrivent dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat ;
— pour la seule garantie capital décès et rente éducation, aux salariés en congé sans solde (autre que congé parental), s'ils en font la demande ainsi qu'au conjoint ou concubin, bénéficiaire du capital décès s'il adhère dans les 6 mois suivant l'événement.

3° Cotisations des actifs (pour 5 ans) (à l'exclusion des anciens salariés et des conjoints survivants relevant d'un régime spécifique).

Assiette : cotisations assises sur le salaire brut plafonné à la tranche C.

Taux : 0,70 % sur la tranche A ; 1,08 % sur la tranche B ; 1,08 % sur la tranche C. Pour les cadres, la cotisation de 0,7 % sur la tranche A est imputable à la cotisation patronale obligatoire de 1,5 %.

Répartition : fixée dans chaque entreprise, elle ne peut entraîner une participation du salarié de plus de 50 %.

4° Prestations.

a) Prestations « Décès, invalidité absolue et définitive ».
— Capital décès en cas de décès avant 65 ans : 150 % du salaire annuel (plafonné à la tranche C). Possibilité de versement par anticipation en cas d'invalidité d'au moins 66 % consécutive à un AT ou en cas d'invalidité 3e catégorie résultant d'une maladie.
— Rente éducation aux enfants à charge : rente annuelle, payable mensuellement, égale, en pourcentage du salaire annuel, à 8 % pour les enfants âgés jusqu'à 17 ans, 12 % pour les enfants âgés de 18 à 25 ans.

b) Prestation « Incapacité temporaire de travail » : après 90 jours continus d'arrêt de travail (à l'exclusion de la maternité), versement au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, d'une indemnité lui garantissant 80 % de son salaire brut (sous déduction des IJSS) dans la limite de son salaire net.

c) Prestation « Invalidité ».

Invalidité consécutive à un accident du travail :
— invalidité ≥ 66 % : indemnité à hauteur de 80 % du salaire brut (sous déduction des IJSS) dans la limite du salaire net ; possibilité de demander le capital décès par anticipation ;
— invalidité entre 33 % et 65 % : indemnité égale à « 3 n/2 » de la rente accordée en cas d'invalidité ≥ 66 % (n = taux d'invalidité).

Invalidité consécutive à une maladie :
— invalidité 2e et 3e catégories : rente mensuelle à hauteur de 80 % du salaire brut (sous déduction des IJSS) dans la limite du salaire net ; possibilité de demander le capital décès par anticipation en cas d'invalidité de 3e catégorie ;
— invalidité 1re catégorie : rente versée en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories divisée par 2.

28 **Garantie incapacité de travail des chargés d'enquête intermittents** ■ Organisme : INPC (obligation d'adhérer au plus tard le 1-5-92).

Cotisation prise en charge par l'employeur dans la limite de 0,3 % des rémunérations brutes. Augmentation répartie pour moitié employeur/salarié.

Conditions d'accès : avoir perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt une rémunération minimale égale à 6 fois le montant mensuel du SMIC en tant qu'enquêteur dans une ou plusieurs entreprises de la branche et bénéficier des IJSS. L'incapacité temporaire doit intervenir pendant une période de réalisation du contrat d'enquête.

Indemnisation sur 12 mois consécutifs en complément des IJSS avec un délai de carence de 10 jours (sauf AT et MP) sur une période de 90 jours calendaires décomptée depuis le 1er jour d'arrêt de travail. Indemnisation sur la base des IJSS :
— 11e au 30e jour : 90 % des IJSS ;
— du 31e au 90e jour : 66 % des IJSS.

◆ *Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 31 à 36*

Section 8 Classification

29 **ETAM** ■

Fonction	Exécution					
Position	1-1	1-2	1-3-1	1-3-2	1-4-1	1-4-2
Coefficient	200	210	220	230	240	250

Fonction	Études/préparations			Conception/gestion élargie		
Position	2-1	2-2	2-3	3-1	3-2	3-3
Coefficient	275	310	355	400	450	500

L'ETAM dont les fonctions relèvent de façon continue de plusieurs catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée. Pour les métiers de l'internet, la position de départ se situe en position 2-2. Les métiers de l'internet sont les suivants : infographiste internet, développeur web ou multimedia, graphiste multimedia, webmaster ou administrateur de site, concepteur multimedia, web planner ou responsable marketing multimedia, ingénieur d'études web ou multimedia, consultant internet-intranet-extranet, chef de projet web ou internet.

Pour le champ d'application des métiers de l'internet, se reporter à l'avis d'interprétation du 18-4-2002 de l'accord du 5-7-2001 (v. n° 1 ci-avant).

◆ *Art. 39* ◆ *Annexe I – Secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès* ◆ *Accord du 5-7-2001 étendu par arrêté du 15-11-2001, JO 24-11-2001, applicable à compter de sa signature – Métiers de l'internet* ◆ *Accord du 5-7-2001 étendu par arrêté du 2-10-2002, JO 12-10-2002*

30 **Ingénieurs et cadres** ■

Classification	Position	Coefficient
Collaborateurs débutants assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques ou administratifs	1-1	90 *(95)* (1)
Collaborateurs débutants avec diplôme	1-2	95 *(100)* (1)
Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique		
– âgés de moins de 26 ans	2-1	100 *(105)* (1)
– âgés de 26 ans au moins		110 *(115)* (1)

Classification	Position	Coefficient
Ingénieurs d'études ou de recherche	2-2	130
Ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique	2-3	150
Ingénieurs ou cadres sans responsabilité complète placés sous les ordres d'un chef de service	3-1	170
Ingénieurs ou cadres orientant et contrôlant le travail des collaborateurs	3-2	210
Ingénieurs ou cadres coordonnant plusieurs services	3-3	270

(1) *Nouveaux coefficients applicables au 1-3-2001 (◆ Annexe n° 1 du 7-12-2000 à l'accord RTT du 22-6-99, étendue par arrêté du 17-4-2001, JO 27-4-2001).*

Ces coefficients sont des minima, le minimum d'une position ne constitue pas le maximum de la position inférieure.

Le cadre dont les fonctions relèvent de façon continue de plusieurs catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée. Pour les métiers de l'internet, la position de départ se situe en position 1-2.

Pour le champ d'application des métiers de l'internet, se reporter à l'avis d'interprétation du 18-4-2002 de l'accord du 5-7-2001 (v. n° 1 ci-avant).

◆ *Annexe II modifiée par annexe n° 1 du 7-12-2000 à l'accord RTT du 22-6-99, étendue par arrêté du 17-4-2001, JO 27-4-2001 – Secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès ◆ Accord du 5-7-2001 étendu par arrêté du 15-11-2001, JO 24-11-2001, applicable à compter de sa signature – Métiers de l'internet ◆ Accord du 5-7-2001 étendu par arrêté du 2-10-2002, JO 12-10-2002*

31 **Chargés d'enquête, chargés d'enquête intermittents et enquêteurs vacataires** ■ Coefficient hiérarchique : 230.

◆ *Art. 39 ◆ Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 41 et 63*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

32 **Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés** ■ Voir n°s 13 et 21 ci-avant.

33 **Prime de vacances** ■ Montant global (pour l'ensemble des salariés) : au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés constatés au 31 mai. Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

Répartition entre chaque salarié (avis commission) : au choix de l'entreprise (exemples à titre indicatif : répartition égalitaire en divisant le 1/10 global par le nombre de salariés, répartition au prorata des salaires avec majoration pour enfants à charge ou majoration de 10 % de l'indemnité de congés payés de chaque salarié).

◆ *Art. 31 ◆ Avis de la commission paritaire d'interprétation du 19-3-90*

34 **Déplacements professionnels** ■ Frais de déplacement : remboursement des frais d'hôtel et de restaurant et des frais de transport sur les bases suivantes : avion : classe touriste ; train et bateau : 2e classe pour les ETAM, 1re classe pour les cadres.

Voyage de détente : en cas de déplacements occasionnels d'au moins 1 mois consécutif, remboursement de voyages de détente selon les modalités précisées dans l'ordre de mission. Possibilité de prolonger le séjour, sans réduction de salaire, si le temps de trajet ne permet pas au salarié de disposer de 24 heures complètes dans sa famille s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire, 48 heures si le voyage a lieu tous les mois. Le voyage de détente ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les 10 derniers jours de la fin du déplacement. Dans ce cas, le salarié a droit, à son retour, à un repos d'une durée égale au voyage non utilisé.

Indemnité de déplacement continu : en cas de déplacement continu, tout ou partie de l'année, versement, en plus du salaire, d'une indemnité de remboursement de frais, soit forfaitaire, soit versée sur justificatifs.

Changement de lieu de résidence :
— prise en charge des frais de déménagement et de voyage pour le salarié et sa famille ;
— en cas de licenciement (sauf faute grave) dans les 2 ans suivant un changement de résidence, remboursement des frais occasionnés par le retour du salarié et de sa famille, à condition que le retour ait lieu dans les 6 mois suivant la notification du licenciement. En cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, mêmes règles de remboursement au bénéfice de sa famille.

◆ *Art. 52, 56, 61 à 63 et 70*

35 **Rémunération des jeunes** ■ Rémunération des jeunes sous contrat de qualification et d'adaptation calculée en pourcentage du salaire minimum conventionnel en fonction de l'emploi occupé et du niveau de l'Éducation nationale possédé à l'embauche :

Niveau de l'Éducation nationale	Fonction	Coeff. minimum à l'embauche	Rémunération	
			Contrat de qualification	Contrat d'adaptation (1)
4 et 5	Exécution	210, 220, 230, 240, 250	1re année : 65 % ; 2e année : 75 %	80 %
3 et 4	Études/ préparations	275, 310, 355	1re année : 65 % ; 2e année : 75 %	80 %
2	Conception/ gestion élargie	400, 450, 500	1re année : 80 % ; 2e année : 90 %	
1 et 2	Ingénieur ou cadre	90 IC, 95 IC	100 %	

(1) *Pour les contrats d'adaptation dont la durée est portée de 200 à 400 heures au maximum pendant 12 mois, la rémunération ne peut être inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel brut pendant les 4 premiers mois.*

◆ *Accord du 18-2-99 étendu par arrêté du 21-5-99, JO 4-6-99*

36 **Incidences de la RTT sur les rémunérations** ■ Maintien des salaires minima conventionnels.

Maintien des salaires de base dans le cadre des modalités de réalisation de mission et dans le cadre de la modalité standard si elle est accompagnée d'une modulation du temps de travail.

◆ *Accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99*

37 **Salaires minima des ETAM** ■

Date d'application	Au 1-3-96 (1)	Au 1-3-98 (2)	Au 1-5-2002 (3)
Valeur du point	17,47 F	18,05 F	2,84 €
Partie fixe	2 745,03 F	2 910,00 F	458 €

Barème des salaires minima.

Formule de calcul pour les coeff. ≥ 220 (≥ 210 avant le 1-3-98 ; ≥ 250 après 2002) = (valeur du point × coeff.) + partie fixe :

Coeff.	Au 1-3-96 (1)	Au 1-3-98 (2)	Au 1-5-2002 (3)
200	6 361 F	6 700 F	1 135 €
210	6 414 F	6 710 F	1 135 €
220	6 588 F	6 881 F	1 140 €
230	6 763 F	7 062 F	1 140 €
240	6 938 F	7 242 F	1 150 €
250	7 113 F	7 423 F	1 168 €
275	7 549 F	7 874 F	1 239 €

Coeff.	Au 1-3-96 (1)	Au 1-3-98 (2)	Au 1-5-2002 (3)
310	8 161 F	8 506 F	1 338 €
355	8 947 F	9 318 F	1 466 €
400	9 733 F	10 130 F	1 594 €
450	10 607 F	11 033 F	1 736 €
500	11 480 F	11 935 F	1 878 €

(1) Avenant n° 16 du 11-7-95 étendu par arrêté du 8-2-96, JO 21-2-96, applicable le 1er jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
(2) Avenant n° 20 du 27-11-97 étendu par arrêté du 13-2-98, JO 21-2-98, applicable le 1er jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
(3) Avenant n° 24 du 6-12-2001 étendu par arrêté du 19-4-2002, JO 30-4-2002, applicable le 1er jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

38 **Salaires minima des cadres** ■ Selon calculs établis par nos soins.

Valeur du point × coefficient :

Coefficient	Au 1-3-96 (1)	Au 1-3-98 (2)	Au 1-1-2002 (3)
Valeur du point	*105,48 F*	*109 F*	*16,79 €*
90	9 493 F	9 810 F	–
95	–	*10 355 F* (4)	1 595,05 €
95	10 021 F	10 355 F	–
100	–	*10 900 F* (4)	1 679,00 €
100	10 548 F	10 900 F	–
105	–	*11 445 F* (4)	1 762,95 €
110	11 603 F	11 990 F	–
115	–	*12 535 F* (4)	1 930,85 €
130	13 712 F	14 170 F	2 182,70 €
150	15 822 F	16 350 F	2 518,50 €
170	17 932 F	18 530 F	2 854,30 €
210	22 151 F	22 890 F	3 525,90 €
270	28 480 F	29 430 F	4 533,30 €

(1) Avenant n° 16 du 11-7-95 étendu par arrêté du 8-2-96, JO 21-2-96, applicable le 1er jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
(2) Avenant n° 20 du 27-11-97 étendu par arrêté du 13-2-98, JO 21-2-98, applicable le 1er jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
(3) Avenant n° 25 du 6-12-2001 étendu par arrêté du 19-4-2002, JO 30-4-2002.
(4) Au 1-3-2000 pour les nouveaux coefficients 95, 100, 105 et 115 (v. n° 30).

39 **Rémunération des chargés d'enquête** ■ Le calcul de la rémunération est basé :
— d'une part, sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou autre système équivalent, établie en fonction de la valeur du point (v. ci-après) ;
— d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (entraînement, discussion après enquête, etc.) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification du chargé d'enquête.

Rémunération mensuelle garantie pour les temps pleins = Valeur du point × coefficient 230 (garantie réduite pour les temps partiels d'un commun accord).

Chaque mois le chargé d'enquête reçoit le salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés et reconnus valables. L'employeur peut confier mensuellement des travaux que les chargés d'enquête sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie (réduction de cette garantie en cas de refus).

Une régularisation est effectuée chaque trimestre. S'il apparaît que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle, un complément de rémunération, fixé par convention dans chaque institut, est versé. Les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui ont déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer ce dépassement.

La garantie mensuelle est réduite en cas de licenciement pour faute grave (au prorata du temps de validité du contrat antérieur à la faute) ou en cas de suspension (sauf maladie) ou rupture du contrat de travail en cours d'année.

Rémunération minimale au questionnaire (valeurs exprimées en points ETAM)

Nature de l'enquête	Durée de l'interview				
1. Lieu public	10 mn	15 mn			
1.1 Lieu public non imposé	0,362	0,444			
1.2 Lieu public imposé (1)	0,444	0,544			
2. Enquêtes à domicile	15 mn	30 mn	45 mn	60 mn	90 mn
Coefficients	1	1,45	1,9	2,35	3,25
2.1 Ménagères, 2 quotas	0,900	1,305	1,71	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	1,94	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	0,14	0,175	0,24
2.6 5e quota, coefficient (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,2	0,28
3. Enquêtes sur adresse					
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	2,67	3,2
3.3 Plus de 40 % d'adresses erronées	1,780	2,335	2,67	3	3,3

(1) Par exemple : expositions, magasins, kiosques, sorties de spectacles, etc.

Ces chiffres multipliés par la valeur du point ETAM donnent la valeur en francs du questionnaire correspondant ; ils incluent la rémunération des opérations de recherche, passation du questionnaire, préparation, relecture et expédition du travail.

Les travaux annexes, autres que ceux dont la rémunération est incluse dans les valeurs du questionnaire, sont rémunérés sur la base du coefficient hiérarchique, de même que le rattrapage des interviews sur adresses ayant donné lieu à un refus et les opérations de prises de rendez-vous sur instruction de l'employeur.

◆ *Art. 32* ◆ *Annexe III*

40 **Garantie annuelle des chargés d'enquête intermittents** ■ Rémunération annuelle au moins égale à 60 % des gains perçus pendant la période de référence pour l'accès au contrat.

La garantie est répartie en 2 périodes (minimum de 40 % le 1er semestre, 30 % le 2e semestre et 30 % restant pouvant être indistinctement répartis sur les 2 périodes). Révision de la rémunération annuelle tous les 2 ans et égale à 60 % de la rémunération moyenne des 3 années précédentes sans pouvoir être inférieure à la rémunération annuelle de la 1re année réévaluée sur la valeur du point ETAM. Entre chaque période de révision, réévaluation en fonction de la valeur point ETAM.

La valeur des travaux refusés et/ou non exécutés par l'enquêteur se déduit de la garantie annuelle.

Le chargé d'enquête n'est pas tenu d'accepter des travaux au-delà d'un montant excédant 125 % de sa garantie annuelle.

◆ *Accord 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 5*

Pages 1757 à 1770 réservées