

Bureaux d'études techniques

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Bureaux d'études techniques Cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils (SYNTEC)	15-12-87	13-4-88	27-4-88	-	-	-	3018	1486

Avertissement

Les dispositions de la CCN sont analysées dans le premier chapitre de l'étude. Le second chapitre est quant à lui consacré aux entreprises de portage salarial qui font l'objet d'un accord spécifique.

CHAPITRE 1 Dispositions de la CCN

Section 1 Champ d'application

♦ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 37 du 28-10-2009 étendu par arrêté du 17-5-2010, JO 22-5-2010, applicable à compter du 1-6-2010 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) ♦ Accord du 16-12-91 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92*

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises ayant une activité principale d'ingénierie, de conseil, de services informatiques, cabinets d'ingénieurs-conseils et entreprises d'organisation de foires et salons, relevant notamment des codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 2008.

Code NAF	Activité
Informatique	
58.12 Z	Édition de répertoires et de fichiers d'adresses
58.21 Z	Édition de jeux électroniques
58.29 A	Édition de logiciels système et réseau
58.29 B	Édition de logiciels outils de développement et de langages
58.29 C	Édition de logiciels applicatifs
62.01 Z	Programmation informatique
62.02 A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
62.02 B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
62.03 Z	Gestion d'installations informatiques
62.09 Z	Autres activités informatiques
63.11 Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes
63.12 Z	Portails internet
Ingénierie	
71.12 B	Ingénierie, études techniques
71.20 B	Analyses, essais et inspections techniques
74.90 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses

Code NAF	Activité
Études et conseils	
70.21 Z	Conseil en relations publiques et communication
70.22 Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
73.20 Z	Études de marché et sondages
78.10 Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
78.30 Z	Autre mise à disposition de ressources humaines
Foires, congrès et salons	
25.11 Z	Fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition
43.32 C	Agencement de lieux de vente – montage de stands
68.20 B	Location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion
68.32 A	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
82.30 Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
90.04 Z	Gestion de salles de spectacles
Traduction et interprétation	
74.30 Z	Traduction et interprétation

Le champ d'application couvre également l'OCPA de la branche.

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 géographique 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 ■ Durées de la période d'essai partiellement inapplicables depuis le 1-7-2009 compte tenu des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

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	1 ^{er} mois : 1 jour Après le 1 ^{er} 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 expresse, 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 (♦ Avenant n° 11 du 8-7-93 non étendu)

Champ d'application : entreprises visées au code NAF 74-2 C de la nomenclature INSEE de 1993 : 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.

NDLR : depuis le 1-1-2010, les dispositions conventionnelles permettant la mise à la retraite avant 65 ans ne sont plus applicables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

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 6^e.

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 (v. NDRL ci-avant).

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 n° 17 du 28-9-95 étendu par arrêté du 20-7-98, JO 4-8-98 et par avenant n° 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 n° 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 1^{er} 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 de la nomenclature INSEE de 1993, 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 1^{er} 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 1^{ers} 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 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 n° 1 du 28-11-2002 non étendu et par avenant n° 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 n° 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	—
Décès	conjoint, enfant, ascendants (2)	2 jours ouvrés	2 jours ouvrables
	collatéraux jusqu'au 2 ^e degré	1 jour ouvré	1 jour ouvrable
	beaux-parents	1 jour ouvré	1 jour ouvrable

(1) Congés applicables aux chargés d'enquête intermittents et rémunérés sur la base de 1/365 de la rémunération annuelle garantie.

(2) Si le décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant au 1^{er} 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. n° 35).

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

10 Congé enseignement ■ Dans le cadre du congé d'enseignement prévu par la loi, si le congé s'exerce dans un domaine ou une discipline, dans un établissement ou un organisme, définis par la CPNE (notamment dans le cadre des CQP de la branche), le maintien de la rémunération peut faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 120 heures/an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme.

- ◆ Accord du 27-12-2004 étendu par arrêté du 13-7-2005, JO 26-7-2005, applicable à compter du 1-1-2005, sans dérogation possible par accord d'entreprise, repris par accord du 23-10-2008 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, sans dérogation possible par accord d'entreprise

11 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

12 Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés ■ Lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5^e semaine, soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, attribution de 2 jours quand le nombre de jours de congés pris hors période (1^{er} 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, n^{os} 99-45.837 et 99-45.872, *SA Speos c/Michel*).

♦ Art. 23

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

♦ Art. 24

14 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^o 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 et cadres : 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^o 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 de la nomenclature INSEE de 2003 (secteur des foires, congrès et salons) auxquelles s'applique l'accord du 5 juillet 2001 (v. n^o 22).

♦ *Art. 35 modifié par accord du 28-4-2004 étendu par arrêté du 26-10-2004, JO 9-11-2004, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter du 1-12-2004 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*

15 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*

16 Compte épargne temps ■ Mise en place négociée avec les DS. Alimentation notamment par le solde positif du CTD.

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

Section 5 Durée du travail

17 Dispositions générales et références ■ 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^o 02-10.723, *Fédération nationale CGT des sociétés d'études c/ Fédération des employés et cadres FO et a.*). Cet accord n'est toutefois pas applicable aux chargés d'enquête intermittents et aux enquêteurs vacataires qui relèvent de l'accord du 16-12-91 étendu (v. n^o 1) (♦ *Cass. soc.*, 27 oct. 2004, n^o 03-10.611, *Syndicat des bureaux d'études informatiques coopération CFDT Betor Pub c/ Sté Sofres*).

18 Durée conventionnelle ■ 35 heures.

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.

Mise en place	Après information des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés de l'entreprise
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 plafond annuel en jours.

1. 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.

2. Durée du travail : 35 heures 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). 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-contracts...) et peuvent être affectées au compte de temps disponible.

3. 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.

1. 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.

2. 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, 1^{re} ch., section S, 31 oct. 2001, n° 2000/15383, Fédération nationale CGT des sociétés d'études c/ Fédération des employés et cadres FO).

3. 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 : 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 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 DS 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) Dimanche uniquement, pour les ETAM et cadres : 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 de la nomenclature INSEE de 2003 (secteur des foires, congrès et salons) auxquelles s'applique l'accord du 5 juillet 2001 (v. n° 22).

♦ Art. 35 modifié par accord du 28-4-2004 étendu par arrêté du 26-10-2004, JO 9-11-2004, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter du 1-12-2004 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, 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 1^{er} janvier et le 1^{er} 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).

REMARQUE : les dispositions conventionnelles n'excluent pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération lorsque le salarié en perçoit une (♦ *Cass. soc., 19 mai 2009, n° 07-45.692, Bouleuz c/ Sté Highflyer*).



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 chargés 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 retour s'il 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, adoption et paternité ■

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

2° Réduction d'horaire : 20 minutes par jour à partir du 3^e mois de grossesse.

3° Égalité hommes/femmes

Les dispositions analysées ci-après s'appliquent à compter du 1-1-2008 aux entreprises de plus de 300 salariés (en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques).

REMARQUE : elles sont applicables à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables.

a) Congé de paternité : pour les congés déclarés à compter du 1-11-2008, versement, en complément de l'allocation de la SS et sous réserve de son versement effectif, d'une rémunération complémentaire exprimée en % du salaire brut de base journalier.

REMARQUE : le salaire de base s'entend du salaire à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année.

Ancienneté	≥ 3 ans (1)	≥ 6 ans	≥ 9 ans	≥ 12 ans
Montant	30 %	40 %	50 %	60 %

(1) Si l'ancienneté de 3 ans est atteinte au cours du congé, le salarié perçoit le complément de rémunération pour chacun des jours de congé restant.

Maximum : valeur journalière du plafond de la SS.

Le cumul de l'allocation journalière de la SS et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier (soit 1/30 du salaire net mensuel hors primes et gratifications).

b) Garantie d'évolution de la rémunération des salariés en congé de maternité ou d'adoption : le salarié perçoit au minimum la moyenne des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour les salariés de même position et de même coefficient de la classification (v. nos 29 et s.), ancienneté et compétence équivalentes.

◆ Art. 44 ◆ Accord du 24-4-2008 étendu par arrêté du 7-10-2008, JO 14-10-2008, applicable à compter du 1-11-2008 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension)

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).

1° Institutions : Médéric Prévoyance et URRPIMMEC (groupe Malakoff Médéric) adhérentes de l'OCIRP (pour la rente éduca-

tion). Institutions reconduites pour 5 ans par avenant n° 4 du 15-7-2009 étendu.

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 intermittents, 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.

3° Cotisations

Assiette : 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 %.

Maintien des garanties décès (capital et rente éducation), à la demande du salarié, en cas de congé sans solde sous réserve du paiement des cotisations.

Maintien des garanties sans contrepartie de cotisation incapacité ou invalidité pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu par un arrêt de travail indemnisé par la SS.

4° Prestations

a) Prestations « Décès, invalidité absolue et définitive »

1. Capital décès : 170 % du salaire annuel brut (plafonné à la tranche C).

Montant minimum du capital décès : 170 % du plafond annuel de la SS pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres, 340 % pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres (proratisation pour les salariés à temps partiel).

Versement par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive.

2. Rente éducation aux enfants à charge : rente annuelle, payable mensuellement, fixée en pourcentage du salaire annuel brut (plafonné à la tranche C).

Durée du versement/Age de l'enfant	Montant (en % du salaire annuel)	Minimum [en % du plafond annuel de la SS (1)]	
		Salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres	Salariés relevant du régime de retraite des cadres
Jusqu'au 18 ^e anniversaire	12 %	12 %	24 %
De 18 ans et jusqu'au 26 ^e anniversaire	15 %	15 %	30 %

(1) Plafond en vigueur au jour du décès avec proratisation pour les salariés à temps partiel.

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 de 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 2^e et 3^e catégories : rente mensuelle à hauteur de 80 % du salaire brut (sous déduction des IJSS) dans la limite du

salaires nets ; possibilité de demander le capital décès par anticipation en cas d'invalidité de 3^e catégorie ;

— invalidité 1^{re} catégorie : rente versée en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories divisée par 2.

♦ *Accord du 27-3-97 modifié par avenant n° 1 du 25-6-98 étendu par arrêté du 31-3-99, JO 10-4-99, 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, modifié par avenant n° 3 du 25-3-2009 étendu par arrêté du 14-10-2009, JO 21-10-2009, applicable à compter du 1-11-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de son arrêté d'extension) et par avenant n° 4 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 17-3-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois civil suivant son arrêté d'extension)*

28 Garantie incapacité de travail des chargés d'enquête intermittents ■ Organisme : INPC.

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 1^{er} jour d'arrêt de travail. Indemnisation sur la base des IJSS :

— 11^e au 30^e jour : 90 % des IJSS ;

— du 31^e au 90^e 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					
	1-1 (1)	1-2 (1)	1-3-1	1-3-2	1-4-1	1-4-2
Coefficient	200 (1)	210 (1)	220	230	240	250

(1) Position et coefficient correspondant supprimés (♦ Avenant n° 34 du 15-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 20-12-2007).

Fonction	Études/préparations			Conception/gestion élargie		
	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.

♦ *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 ♦ Avenant n° 34 du 15-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 20-12-2007, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1-1-2008*

30 Ingénieurs et cadres ■

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

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.

♦ *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*

32 Salariés titulaires de contrats de professionnalisation ■

Niveau de formation à l'entrée (1)	Année d'exécution du contrat	Coefficient d'entrée
V / IV	1 ^{re} année	220
	2 ^e année	
III (métiers transverses)	1 ^{re} année	240
	2 ^e année	
III (métiers de la branche)	1 ^{re} année	275
	2 ^e année	
II	1 ^{re} année	310
	2 ^e année	
I	1 ^{re} année	95
	2 ^e année	

(1) Niveau Éducation Nationale.

♦ *Accord du 23-10-2008 étendu par arrêté du 27-4-2009, JO 6-5-2009, applicable à compter du 1-6-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

33 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ■ Voir n^{os} 14 et 21.



34 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 1^{er} 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

35 Déplacements professionnels ■ Frais de déplacement : remboursement des frais d'hôtel et de restaurant et des frais de transport sur les bases suivantes : avion : classe touristique ; train et bateau : 2^e classe pour les ETAM, 1^{re} 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.

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 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

36 Rémunération brute minimale des titulaires de contrats de professionnalisation ■

Niveau de formation à l'entrée (1)	Année d'exécution du contrat	Taux de rémunération (en % du salaire minimum conventionnel)	
		Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi/jeunes de plus de 26 ans
V / IV	1 ^{re} année	80 %	85 %
	2 ^e année	100 %	100 %
III (métiers transverses)	1 ^{re} année	80 %	85 %
	2 ^e année	90 %	100 %
III (métiers de la branche)	1 ^{re} année	80 %	85 %
	2 ^e année	90 %	100 %
II	1 ^{re} année	80 %	85 %
	2 ^e année	90 %	100 %
I	1 ^{re} année	80 %	85 %
	2 ^e année	100 %	100 %

(1) Niveau Éducation Nationale.

◆ Accord du 23-10-2008 étendu par arrêté du 27-4-2009, JO 6-5-2009, applicable à compter du 1-6-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

37 Rémunération minimale des apprentis ■ En pourcentage du SMIC pour les apprentis de moins de 21 ans et en pourcentage du salaire minimum conventionnel pour ceux de 21 ans et plus s'il est supérieur.

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	
		Niveaux de formation II et III préparés	Niveau de formation I préparé
1 ^{re} année	33 %	43 %	48 %
2 ^e année	43 %	53 %	58 %
3 ^e année	58 %	68 %	70 %

Année d'exécution du contrat	21 ans et plus	
	Niveaux de formation II et III préparés	Niveau de formation I préparé
1 ^{re} année	55 %	65 %
2 ^e année	65 %	75 %
3 ^e année	80 %	80 %

◆ Accord du 23-10-2008 étendu par arrêté du 27-4-2009, JO 6-5-2009, applicable à compter du 1-6-2009 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

38 Salaires minima des ETAM ■

1^o Valeur du point et partie fixe

Date d'application	1-2-2005 (1)	1-1-2006 (2)	1-7-2008 (4)
Valeur du point	2,92 €	2,96 €	2,66 €
Partie fixe	475 €	499 €	734 €

Date d'application	1-1-2009 (5)	1-12-2010 (6)	
Valeur du point	2,75 €	2,77 €	
Partie fixe	Positions 1.3.1 à 1.4.2	758,90 €	781,90 €
	Autres positions	758,22 €	790,80 €

(1) et (2) et (4) à (6) Voir ci-après.

2^o Barème des salaires minima

Montants forfaitaires :

- pour les coeff. < 275 au 1-2-2005 et au 1-1-2006 ;
- pour tous les coefficients au 1-7-2007.

Formule de calcul : (valeur du point × coeff.) + partie fixe :

- pour les coeff. ≥ 275 au 1-2-2005 et 1-1-2006 ;
- pour tous les coefficients au 1-7-2008.

Coeff.	1-2-2005 (1)	1-1-2006 (2)	1-1-2008 (3)	1-7-2008 (4)	1-1-2009 (5)	1-12-2010 (6)
200 (5)	1 195 €	1 230 €	—	—	—	—
210 (5)	1 195 €	1 230 €	—	—	—	—
220	1 200 €	1 235 €	1 298 €	1 319 €	1 364,05 €	1 391,30 €
230	1 200 €	1 235 €	1 307 €	1 346 €	1 391,56 €	1 419,00 €
240	1 205 €	1 240 €	1 319 €	1 372 €	1 419,06 €	1 446,70 €
250	1 205 €	1 240 €	1 335 €	1 399 €	1 446,57 €	1 474,40 €
275	1 278 €	1 313 €	1 404 €	1 465 €	1 514,47 €	1 552,55 €
310	1 380 €	1 417 €	1 509 €	1 559 €	1 610,72 €	1 649,50 €
355	1 512 €	1 550 €	1 640 €	1 678 €	1 734,47 €	1 774,15 €
400	1 643 €	1 683 €	1 775 €	1 798 €	1 858,22 €	1 898,80 €
450	1 789 €	1 831 €	1 916 €	1 931 €	1 995,72 €	2 037,30 €

Coef.	1-2-2005 (1)	1-1-2006 (2)	1-1-2008 (3)	1-7-2008 (4)	1-1-2009 (5)	1-12-2010 (6)
500	1 935 €	1 979 €	2 064 €	2 064 €	2 133,22 €	2 175,80 €

(1) Avenant n° 30 du 20-10-2004 étendu par arrêté du 11-1-2005, JO 25-1-2005, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
 (2) Avenant n° 32 du 15-12-2005 étendu par arrêté du 30-3-2006, JO 11-4-2006.
 (3) Dispositions transitoires pour la période courant de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 34 au 30-6-2008, afin de faciliter la réintégration des positions 1.3.1 à 1.4.2 (coeff. 220 à 250) dans la formule générale des salaires minima (♦ Avenant n° 34 du 15-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 20-12-2007, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).
 (4) Avenant n° 34 du 15-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 20-12-2007, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. Les coefficients 200 et 210 sont supprimés.
 (5) Avenant n° 36 du 12-9-2008 étendu par arrêté du 26-11-2008, JO 6-12-2008, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-1-2009.
 (6) Avenant n° 38 du 29-6-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 13-11-2010, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

REMARQUE : la prime d'ancienneté ne doit pas être prise en compte pour le calcul des salaires minima (♦ Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.797, Cligny c/ Sté ABB MC).

39 Salaires minima des cadres ■ Salaires calculés selon la formule suivante : valeur du point × coefficient.

Pour les cadres sous convention de forfait, voir n° 19.

1° Valeur du point

1-1-2005 (1)	1-1-2006 (2)	1-11-2007 (3)	1-1-2009 (4)	1-12-2010 (5)
17,30 €	17,65 €	18,43 €	19,04 €	19,42 €

(1) à (5) Voir ci-après.

2° Barème des salaires minima

Position	Coefficient	1-1-2009 (4)	1-12-2010 (5)
1.1	95	1 808,80 €	1 844,90 €
1.2	100	1 904,00 €	1 942,00 €
2.1	105	1 999,20 €	2 039,10 €
2.1	115	2 189,60 €	2 233,30 €
2.2	130	2 475,20 €	2 524,60 €
2.3	150	2 856,00 €	2 913,00 €
3.1	170	3 236,80 €	3 301,40 €
3.2	210	3 998,40 €	4 078,20 €
3.3	270	5 140,80 €	5 243,40 €

(1) Avenant n° 29 du 5-10-2004 étendu par arrêté du 11-1-2005, JO 25-1-2005, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension ou au plus tard le 1-1-2005.
 (2) Avenant n° 31 du 15-12-2005 étendu par arrêté du 30-3-2006, JO 11-4-2006.
 (3) Avenant n° 33 du 15-6-2007 étendu par arrêté du 12-10-2007, JO 21-10-2007, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
 (4) Avenant n° 35 du 12-9-2008 étendu par arrêté du 26-11-2008, JO 6-12-2008, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-1-2009.
 (5) Avenant n° 39 du 29-6-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 13-11-2010, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

REMARQUE : la prime d'ancienneté ne doit pas être prise en compte pour le calcul des salaires minima (♦ Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.797, Cligny c/ Sté ABB MC).

40 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 (entraîment, 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				
	10 mn	15 mn	45 mn	60 mn	90 mn
1. Lieu public					
1.1 Lieu public non imposé	0,362	0,444	—	—	—
1.2 Lieu public imposé (1)	0,444	0,544			
2. Enquêtes à domicile					
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 3 ^e quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5 4 ^e quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,14	0,175	0,24
2.6 5 ^e 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

41 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 1^{er} semestre, 30 % le 2^e 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 1^{re} 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



CHAPITRE 2 Dispositions spécifiques au portage salarial

◆ *Accord des entreprises de portage salarial adhérentes du CICF-SNEPS du 15-11-2007 non étendu, applicable à compter du 19-12-2007 (lendemain du dépôt)*

42 Dispositions générales et champ d'application ■ Sont concernées les entreprises organisées en portage salarial adhérentes du CICF-SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial), c'est-à-dire ayant pour activité de fournir à leurs clients des prestations de services de nature intellectuelle, en rapport avec les compétences de leurs consultants.

Dans ce cadre, l'accord du 15-11-2007 ne s'applique qu'aux activités entrant dans le champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques (v. n° 1).

Pour ces activités, outre les dispositions de la CCN qui sont applicables (v. chapitre I), l'accord prévoit des dispositions spécifiques liées au mode d'organisation du travail en portage salarial et à l'activité des consultants exercée le plus souvent hors des locaux de l'entreprise.

◆ *Accord du 15-11-2007, préambule*

43 Salariés concernés ■ Les dispositions analysées dans le présent chapitre s'appliquent aux consultants (salariés dits « portés ») des entreprises de portage salarial (dont ils sont salariés) qui ont à la fois un rôle commercial (prospection de missions) et un rôle technique consistant en la réalisation de missions dans leurs domaines d'expertise auprès d'entreprises clientes.

REMARQUE : le personnel dit fonctionnel (salariés des services supports techniques, administratifs, financiers ou informatiques) des entreprises de portage relèvent des dispositions générales de la CCN (v. chapitre I).

◆ *Accord du 15-11-2007, préambule et art. II-1*

44 Contrat de travail ■ Obligation pour l'entreprise de portage salarial d'établir un contrat de travail avant le début effectif de la première mission. L'accord fixe les mentions obligatoires (notamment la précision qu'il s'agit d'un contrat de télétravail).

Le contrat de travail des consultants ne peut contenir de clause de non-concurrence.

◆ *Accord du 15-11-2007, préambule, art. II-2-1 et II-2-11*

45 Statut et classification des consultants ■ Les consultants relèvent du statut cadre :

— ceux qui ont moins de 18 mois d'ancienneté dans une entreprise de portage salarial peuvent être considérés comme des cadres relevant de la modalité « Réalisation de missions » prévue par l'accord RTT du 22-6-99 (v. n° 19) ;

— ceux qui ont plus de 18 mois d'ancienneté dans une entreprise de portage salarial sont obligatoirement considérés comme des cadres autonomes et peuvent se voir appliquer la modalité « Réalisation de missions avec autonomie complète » prévue par l'accord susvisé (v. n° 19). Ils sont classés au minimum à la position 3-1 (coefficient 170) de la grille de classification des ingénieurs et cadres (v. n° 30).

◆ *Accord du 15-11-2007, art. II-2*

46 Congés des consultants

1° Congés payés : sous réserve que ce mode de rémunération soit expressément prévu par le contrat, les congés payés peuvent faire l'objet d'une indemnité compensatrice payée chaque mois.

2° Congés sans solde : possibilité pour l'employeur, sur demande du salarié, d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an. Modalités d'application devant faire l'objet d'une notification écrite préalable.

◆ *Accord du 15-11-2007, art. II-2-4 et II-2-14*

47 Temps de travail des consultants

1° Consultants débutants

a) *Consultants visés* : consultants débutant leur activité dans une entreprise de portage salarial (ancienneté < 18 mois) qui, tout en disposant d'une autonomie moindre que celle des consultants confirmés, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini.

b) *Décompte du temps de travail* : 1 journée de travail est décomptée sur la base de 7 heures, tout horaire ≤ 3,5 heures étant décompté comme une demi-journée.

c) *Forfait horaire avec base annuelle en jours* : durée du travail fixée à 35 heures pouvant éventuellement être augmentée de 10 % (soit 38h30), avec un plafond de 218 jours par an (pour un temps complet). Au-delà de l'horaire maximal de 38h30, les dépassements du temps de travail représentant des tranches d'activité de 3,5 heures sont enregistrés en suractivité et décomptés pour 1/2 journée.

d) *Durée annuelle minimale* : fixée à 84 heures (proratisée pour les contrats < 1 an), elle est obligatoirement consacrée au développement professionnel et est acquise indépendamment de toute activité complémentaire.

REMARQUE : si le salarié n'a pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il doit effectuer au minimum 7 heures de développement (journée de développement commercial ou de formation).

e) *Travail à temps partiel modulé* : les durées minimales journalière et mensuelle sont fixées respectivement à 3,5 et 7 heures. Délai de prévenance de 7 jours minimum avant toute modification de la répartition des heures de travail.

2° Consultants confirmés

a) *Consultants visés* : consultants aptes à développer leur activité de manière autonome et obligatoirement consultants ayant acquis une ancienneté de 18 mois dans une entreprise de portage salarial, dont le temps de travail global d'un mois donné ne peut être prédéterminé, de même que la répartition de ce temps de travail à l'intérieur d'un mois donné.

b) *Forfait annuel en jours* : durée du travail comptabilisée en journées ou demi-journées (ou un équivalent heure) dans le cadre d'un forfait jours sur la base de 218 jours par an (pour un temps complet). Le nombre de journées ou demi-journées de travail se décompose comme suit :

— temps de développement (temps de prospection, de formation et de réunion collective) : il ne peut être inférieur à 1 jour/mois (ou équivalent heure) si le consultant n'a pas réalisé de missions sur le mois de référence ;

— temps de réalisation de mission ne pouvant être prédéterminé et variable d'un mois sur l'autre.

c) *Durée annuelle minimale* : 12 jours (proratisée pour les contrats < 1 an) ou équivalent heures, elle est obligatoirement consacrée au développement professionnel et est acquise indépendamment de toute activité complémentaire.

REMARQUE : si le salarié n'a pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il doit effectuer au minimum 1 journée de développement (journée de développement commercial ou de formation).

d) *Travail à temps partiel modulé* : mêmes dispositions que celles applicables aux consultants débutants (v. ci-avant).

◆ *Accord du 15-11-2007, art. II-2-2 et II-2-3*

48 Maladie, maternité, accident du travail ■ Pour l'application de la garantie de salaire prévue par la CCN (v. n°s 24 et 25), il est tenu compte de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité).

Cette garantie de salaire n'est pas imputée sur le compte d'activité du consultant.

◆ *Accord du 15-11-2007, art. II-2-5 et II-2-6*

49 Frais professionnels ■ Remboursement par l'employeur sur justificatif :

— des frais de mission (frais directement liés aux journées d'activité) ;

— des dépenses de fonctionnement (dépenses liées à l'activité professionnelle mais ne pouvant être rattachées à une mission spécifique ni à une journée d'activité), après accord préalable de l'entreprise.

Ces frais et dépenses remboursés sont imputés au débit du compte d'activité du consultant.

◆ *Accord du 15-11-2007, art. II-2-7*

50 Rémunération des consultants ■

1° Consultants débutants

a) *Consultants visés* : voir n° 47.

b) *Rémunération minimale brute mensuelle* : la rémunération des heures travaillées est basée sur les salaires minima conventionnels (v. n° 39) majorés de 15 % (sans pouvoir être inférieure au plafond de la SS).

La rémunération minimale brute mensuelle est égale à 95 % de ce minimum. Soit une rémunération minimale brute mensuelle horaire (hm) = $(115 \% \text{ du salaire minimum conventionnel} \times 0,95) / 151,57$.

REMARQUE : lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire, le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires.

c) *Rémunération minimale brute annuelle horaire* : la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant ne peut être inférieure au nombre d'heures de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par le salaire minimum annuel brut horaire correspondant au salaire minimum conventionnel majorée de 15 %. Soit une rémunération minimale brute annuelle horaire (ha) = $115 \% \text{ du salaire minimum conventionnel} / 151,57$.

REMARQUE : la différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut horaire, appelée complément de rémunération conventionnelle, est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année quelle que soit la situation du compte d'activité.

2° Consultants confirmés

a) *Consultants visés* : voir n° 47.

b) *Rémunération minimale brute mensuelle* : la rémunération des jours travaillés est basée sur les salaires minima conventionnels (v. n° 39) majorés de 20 %.

La rémunération minimale brute mensuelle est égale à 95 % de ce minimum. Soit une rémunération minimale brute mensuelle journalière (jm) = $(120 \% \text{ du salaire minimum conventionnel} \times 0,95) / (218 / 52 \times 4,44)$.

REMARQUE : lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire, le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires.

c) *Rémunération minimale brute annuelle journalière* : la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant ne peut être < au nombre de jours (ou équivalent heure) de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par la rémunération minimale brute annuelle journalière correspondant au salaire minimum conventionnel majorée de 20 %. Soit une rémunération minimale brute annuelle journalière (ja) = $120 \% \text{ du salaire minimum conventionnel} / (218 / 52 \times 4,33)$.

REMARQUE : la différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut journalier, appelée complément de rémunération conventionnel, est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année quelle que soit la situation du compte d'activité.

◆ *Accord du 15-11-2007, art. II-2-2 et II-2-3*

