

# Bureaux d'études techniques

## Bureaux d'études techniques

Date d'arrêt des textes : 16 février 2020

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 la synthèse. Le second chapitre est quant à lui consacré aux entreprises de portage salarial qui font l'objet d'un accord spécifique (v. également la synthèse «Portage salarial»).

Par arrêté portant fusion de champs conventionnels, la CCN « Surveillance de la qualité de l'air : associations agréées » est rattachée à la CCN (v. n° 3).

## Chapitre 1 : Dispositions de la CCN

### Section 1 : Champ d'application

- 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
<b>Informatique</b>	
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

Code NAF	Activité
63.11 Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes
63.12 Z	Portails internet
<b>Ingénierie</b>	
71.12 B	Ingénierie, études techniques
71.20 B	Analyses, essais et inspections techniques
74.90 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
<b>Études et conseils</b>	
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'oeuvre
78.30 Z	Autre mise à disposition de ressources humaines
<b>Foires, congrès et salons</b>	
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
<b>Traduction et interprétation</b>	
74.30 Z	Traduction et interprétation

Le champ d'application couvre également l'OPCA 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 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.

☒ 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<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92

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

☒ Art. 1

☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92

## 3 Fusion de conventions ☒ Le champ d'application professionnel de la CCN est élargi aux activités visées par la CCN des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) par

arrêté de fusion du 1-8-2019 (JO 23-8-2019) (v. la synthèse «Surveillance de la qualité de l'air : associations agréées»).

☒ Arrêté de fusion du 1-8-2019, JO 23-8-2019

## Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

4 **Contrat de travail** ☒ Contrat de travail remis au moment de l'engagement. La CC fixe les mentions obligatoires.

☒ Art. 5

5 **Période d'essai** ☒

### 1° Durée et renouvellement

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
ETAM :			
☒ coeff. 200 à 355	1 mois	1 mois	2 mois
☒ coeff. 400 à 500	2 mois	2 mois	4 mois
Ingénieurs et cadres	3 mois	3 mois	6 mois
Chargé d'enquête intermittent	1 mois	1 mois	2 mois

(1) Avec l'accord écrit du salarié.

(2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi (v. l'étude «Dispositions de droit commun» et la remarque ci-après).

(3) Pour les seuls TAM relevant de ces coefficients (400 à 500), durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi (v. l'étude «Dispositions de droit commun» et la remarque ci-après).

(4) Sauf stipulation expresse, absence de période d'essai si les conditions d'accès au contrat intermittent sont remplies (v. n° 26).

*Remarque :* la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 31-3-2016, que depuis le 1-7-2009 (fin de la période transitoire pour les accords de branche conclus avant le 27-6-2008, date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail du 25-6-2008), les durées maximales des périodes d'essai prévues par la loi se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives conclues avant le 27-6-2008. Pour un cadre relevant de la CCN des bureaux d'études techniques, la durée maximale de la période d'essai est donc de 8 mois (4 mois de période d'essai initiale + 4 mois de renouvellement) comme le prévoit la loi (☒ Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-29.184, n° 679 FS - P + B). Pour plus de développements sur ce point, voir l'étude «Dispositions de droit commun».

### 2° Rupture de la période d'essai

a) **Délai de prévenance pour les ETAM et les ingénieurs et cadres :** 1 jour pendant le 1<sup>er</sup> mois, 1 semaine/mois après le 1<sup>er</sup> mois [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude «Dispositions de droit commun»)].

b) **Heures pour recherche d'emploi :** 2 heures par jour ouvré payées uniquement en cas de la rupture de l'essai du fait de l'employeur (pas d'indemnité si les heures ne sont pas utilisées).

☒ Art. 7, 14 et 16 ☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 3

6 **Préavis** ☒

### 1° Durée

Catégorie	Démission et licenciement	Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
ETAM : <input checked="" type="checkbox"/> coeff. 200 à 355 <input checked="" type="checkbox"/> coeff. 400 à 500	1 mois , 2 mois après 2 ans d'ancienneté 2 mois	6 mois à 2 ans : 1 mois > 2 ans : 2 mois	4 mois
Ingénieurs et cadres	3 mois		
Chargé d'enquête intermittent	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté en cas de licenciement		6 mois

(1) Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure.

**2° Heures pour recherche d'emploi :** 6 jours ouvrés par mois (à prendre en principe par 1/2 journée) payés uniquement en cas de licenciement (pas d'indemnité si les heures ne sont pas utilisées).

**3° Dispense de préavis :** pour le salarié licencié qui retrouve un emploi (sans versement d'indemnité à l'employeur).

Art. 15, 16, 17, art. 20 modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 28-9-95 étendu par arrêté du 20-7-98, JO 4-8-98  Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 21 et 26

**7 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 et départ à la retraite

### 8 Licenciement

**1° Indemnité de licenciement** due, sauf faute grave, à partir de 2 ans d'ancienneté [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude «Dispositions de droit commun»)].

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

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

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 (pour les ETAM et les ingénieurs et cadres).

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.

**4° Interdiction des licenciements pour motif économique après une période d'activité partielle** : voir n° 41.

Art. 18, art. 19 modifié par avenant n° 18 du 25-1-96 étendu par arrêté du 20-7-98, JO 4-8-98 et art. 61

Avenant n° 11 du 8-7-93 non étendu  Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 23 et 24

## 9 Indemnité de départ à la retraite

**1° 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 révolus d'ancienneté :
- ETAM et ingénieurs et cadres : 1 mois + 1/5 de mois par année à partir de la 6<sup>e</sup> ;
- chargés d'enquête : 1 mois + 1/8 de mois par année à partir de la 6<sup>e</sup> avec un plafond de 4 mois.

**2° Base de calcul** : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois (à l'exclusion des primes, gratifications et majorations ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement et, pour les ETAM et ingénieurs et cadres, des majorations pour heures supplémentaires).

☒ 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 ☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 27

## Section 4 : Congés et jours fériés

### 10 Congés exceptionnels pour événements familiaux ☒

Événement		ETAM et ingénieurs et cadres	Chargés d'enquête
Mariage	salarié	4 jours ouvrés	4 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvré	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés	-
Examens médicaux liés à la grossesse	-	Absence rémunérée pour le suivi de 3 examens médicaux pour les conjoints, partenaires d'un PACS ou concubins de la femme enceinte	
Décès	conjoint, enfant, ascendants	2 jours ouvrés	2 jours ouvrables
	collatéraux jusqu'au 2 <sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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° 40).

☒ Art. 29

☒ Accord du 16 déc. 1991, art. 17 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92,

☒ Accord du 27-10-2014 étendu par arrêté du 13-10-2015, JO 21-10-2015, applicable à compter du 1-11-2015 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

**11 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 28-6-2011 étendu par arrêté du 20-2-2012, JO 29-2-2012, applicable à compter du 1-3-2012 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

**12 Congés supplémentaires d'ancienneté** ☒ Les ETAM et les ingénieurs 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 en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits à congé.

☒ Art. 23

**13 Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés** ☒ Lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5<sup>e</sup> semaine, soit prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, attribution de 2 jours quand le nombre de jours de congés pris hors période (1<sup>er</sup> 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 : en l'absence de dérogation conventionnelle aux dispositions légales concernant les droits des salariés à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement, le droit à ces jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en ait pris l'initiative* ☒ Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-17.890, n° 1445 FS - P + B).

☒ Art. 23

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

☒ Art. 24

**15 Jours fériés** ☒ Jours fériés légaux chômés et payés.

#### 1° Travail habituel

a) Pour les ETAM, à l'exclusion des chargés d'enquête et des ingénieurs et 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° 20), 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 les ingénieurs 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° 20). 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 : la majoration de 100 % ne s'applique 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° 25).*

- ☒ 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

**16 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, chap. 5

**17 Compte épargne temps** ☒ Mise en place négociée avec les DS. Alimentation notamment par le solde positif du CTD (v. n° 16).

- ☒ Accord du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99, chap. 6

## Section 5 : Durée du travail

- 18 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° 02-10.723, n° 1211 FP - P + B + R + I).*

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° 1) (☒ Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 03-10.611).

L'accord RTT du 22-6-99 a été modifié par avenant du 1-4-2014 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 4-7-2014, applicable à compter du 1-8-2014 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension), avenant qui a réécrit les dispositions relatives au forfait annuel en jours (v. n° 20).

- 19 Durée conventionnelle** ☒ 35 heures.

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

- 20 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° 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 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	<input checked="" type="checkbox"/> Amplitude haute : 46 h/semaine, 43 h en moyenne sur 12 semaines consécutives <input checked="" type="checkbox"/> Amplitude basse : 28 h/semaine
Heures supplémentaires	Voir n° 23
Rémunération	Maintien du salaire brut de base correspondant à 39 h/semaine ou à l'horaire pratiqué dans l'entreprise. Lissage du salaire mensuel

**2° Modalité de réalisation de missions** : forfait en heures sur la semaine avec plafond annuel en

jours.

**a) Salariés concernés :** ingénieurs et cadres avec rémunération annuelle au moins égale au plafond de la SS (v. remarque ci-après) ; ETAM, sous réserve d'un accord d'entreprise fixant les conditions d'affectation.

*Remarque :* la Cour de cassation juge que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la SS relèvent de la modalité de réalisation de missions. Si cette condition de rémunération minimale n'est pas remplie, la convention de forfait n'est pas valable, peu important l'accord individuel du salarié formalisé dans le contrat de travail (☒ Cass. soc., 4 nov. 2015, n° 14-25.745, n° 1834 FS - P + B + R + I). A la suite de cet arrêt, la fédération SYNTEC Numérique a précisé, dans un communiqué du 20-11-2015 adressé à ses adhérents, que « cette condition de rémunération est une condition d'entrée dans le dispositif et non une condition de maintien ». Selon cette organisation patronale, cette condition n'a donc pas à être vérifiée chaque année au moment de la revalorisation du plafond de la SS. Cette position a été confirmée par la Cour de cassation qui a jugé en mars 2019 que le bénéfice d'une rémunération au moins égale au plafond de la SS constitue une condition d'éligibilité du salarié au forfait et n'impose pas à l'employeur une indexation des salaires sur ce plafond (☒ Cass. soc., 13 mars 2019, n° 18-12.926).

**b) 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 (TEA) 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.

**c) Rémunération :** la rémunération englobe les variations d'horaires dans la limite de 10 %, sans pouvoir être inférieure, annuellement, à 115 % du salaire minimum conventionnel.

**3° Forfait annuel en jours** (anciennement dénommé « modalité de réalisation de missions avec autonomie complète »).

**a) Salariés concernés :** salariés relevant au minimum de la position 3 de la classification des cadres ou bénéficiant d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la SS ou mandataires sociaux. Ils doivent disposer de la plus large autonomie d'initiative 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.

**b) Durée du travail et repos**

**1.** Durée du travail : 218 jours maximum par année civile (journée de solidarité incluse) pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité de ses droits à congés payés, compte non tenu des congés d'ancienneté conventionnels (et de ceux éventuellement prévus par accord d'entreprise ou usage) et des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la CCN. En cas d'année incomplète, calcul du nombre de jours de travail à effectuer en fonction de la durée, en semaines, restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante :  $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$ .

**2.** Jours de repos : nombre de jours de repos variable d'une année sur l'autre en fonction, notamment, des jours chômés. Prise des jours, par journée entière et indivisible, au choix du salarié en concertation avec la hiérarchie.

**3.** Renonciation à une partie des jours de repos possible, en accord avec l'employeur :

- moyennant une majoration de la rémunération d'au moins 20 % jusqu'à 222 jours travaillés, 35 % au-delà de 222 jours travaillés ;
- dans la limite de 230 jours travaillés par an.

**c) Rémunération :** rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de la catégorie (sur la base d'un forfait annuel de 218 jours ou sur la base du forfait défini en

entreprise). Rémunération mensuelle lissée quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois.

**d) Mesures destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés :** l'accord comporte plusieurs dispositions relatives au contrôle par l'employeur des temps de repos, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail des salariés sous forfait annuel en jours (ces dispositions ne sont pas reprises ici).

**4° 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.

☒ 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, modifié par avenant du 1-4-2014 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 4-7-2014, applicable à compter du 1-8-2014 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension)

☒ Accord du 19-2-2013 étendu par arrêté du 23-10-2013, JO 1-11-2013, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1-12-2013 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension)

## 21 Travail à temps partiel ☒

**1° 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.

**2° Délai de prévenance :** 3 jours en cas de modification du temps de travail (disposition exclue de l'extension) (☒ Arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99).

**3° Heures complémentaires :** portées à 33 % du temps de travail de base (disposition exclue de l'extension) (☒ Arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99).

☒ 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

## 22 Équipes de suppléance ☒ Possibilité de mise en place si l'organisation du travail le rend nécessaire.

☒ Art. 38

## 23 Heures supplémentaires ☒ Contingent annuel : 130 heures pour les ETAM (hors chargés d'enquête).

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 modifié par arrêté du 10-11-2000, JO 22-11-2000, applicable à compter du 1-1-2000

## 24 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° 20), 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° 20). Majoration de salaire de 100 % indépendamment des majorations éventuelles pour heures supplémentaires ou des tranches exceptionnelles d'activité (TEA) pour les salariés 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° 25).

- ☒ 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, 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

## 25 Dispositions particulières au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès ☒

### 1° Durée hebdomadaire

**a) 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).

**b) 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

**a) 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.

**b) 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, JO 24-11-2001). 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° 24). 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**

**a) Contingent :** 130 heures, 90 heures en cas de modulation.

**b) 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**

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

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

**c) 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.

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

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

#### **7° Contrat d'intervention à durée déterminée**

**a) 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...).

**b) 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.

**c) 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**

**a) 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).

**b) 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.

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

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

**e) 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

## **26 Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle ☒**

**1° 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.

**2° Conditions d'accès** : proposition obligatoire à tout enquêteur vacataire :

- d'une part, ayant au cours des 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> 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.

**3° 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.

☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92

## **Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail**

## 27 Maladie, accident du travail ☒

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

Catégories	Ancienneté	Maintien du salaire - (IJSS + régime de prévoyance)
ETAM	> 1 an à < 5 ans	1 mois à 100 % + 2 mois à 80 %
	> 5 ans	2 mois à 100 % + 1 mois à 80 %
Cadres	> 1 an	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° 30).

*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, n° 1076 F - P + B).

**2° Chargés d'enquête intermittents** : indemnisation prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 30).

### 3° Maladie et congés payés

a) **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.

b) **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 art. 43 modifié par avenant n° 19 du 27-3-97 étendu par arrêté du 19-7-99, JO 30-7-99 ☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 16, 31 et 32

## 28 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<sup>e</sup> mois de grossesse, 30 minutes par jour à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse.

**3° Égalité hommes/femmes** : les dispositions analysées ci-après s'appliquent aux entreprises 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 et d'accueil de l'enfant** : pour les congés déclarés à compter du 1-11-2015, versement, à partir de 2 ans d'ancienneté, en complément de l'allocation de la SS et sous réserve de son versement effectif, d'une rémunération complémentaire visant à maintenir le salaire de base, à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année (rémunération complémentaire limitée à la valeur journalière du plafond de la SS).

*Remarque : si l'ancienneté de 2 ans est atteinte au cours du congé, le salarié perçoit le complément de rémunération pour chacun des jours de congé restant.*

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 médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour les salariés de même position et de même coefficient de la classification (v. n<sup>os</sup> 34 et s.), ancienneté et compétence équivalentes.

☒ Art. 44

☒ Accord du 27-10-2014 étendu par arrêté du 13-10-2015, JO 21-10-2015, applicable à compter du 1-11-2015 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

## Section 7 : Retraite complémentaire et régimes de prévoyance et de frais de santé

**29 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.

☒ Annexe « Enquêteurs » du 16-12-91 étendue par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, art. 28 et 62

**30 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° Organisme assureur désigné :** à compter du 1-6-2013, Malakoff Médéric Prévoyance (groupe Malakoff Médéric) adhérent de l'OCIRP (pour la rente éducation). Organisme reconduit pour une durée de 5 ans (☒ Avenant n° 7 du 24-4-2013 non étendu).

Liberté d'adhésion au régime antérieur pour les entreprises qui ont déjà conclu un contrat de prévoyance, liberté d'adhésion à l'organisme de leur choix, avec des garanties équivalentes, pour les entreprises nouvelles pendant les 3 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

a) **Assiette :** salaire brut plafonné à la tranche C.

b) **Taux :** à compter du 1-1-2013 et pour une durée de 3 ans, 0,74 % sur la tranche A ; 1,13 % sur les tranche B et C.

c) **Répartition :** fixée dans chaque entreprise, elle ne peut entraîner une participation du salarié de plus de 50 %. Pour les cadres, la cotisation sur la tranche A est imputable sur la cotisation patronale obligatoire de 1,5 % (CCN des cadres du 14-3-47).

d) **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 (proratization 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/Âge de l'enfant	Montant (en % du salaire annuel)	Minimum [en % du plafond annuel de la SS ]	
		Salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres	Salariés relevant du régime de retraite des cadres
Jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 %	12 %	24 %
De 18 ans et jusqu'au 26 <sup>e</sup> 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 »**

**1.** 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).

**2.** Invalidité consécutive à une maladie :

- invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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 3<sup>e</sup> catégorie ;
- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : rente versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories divisée par 2.

**5° Incidences de l'activité partielle sur les régimes de prévoyance et de frais de santé :** voir n° 41.

☒ 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, 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 et modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 12-9-2012 étendu par arrêté du 26-4-2013, JO 4-5-2013, applicable à compter du 1-1-2013, par avenant n° 6 du 12-9-2012 étendu par arrêté du 26-4-2013, JO 4-5-2013, applicable à compter du 1-6-2013 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension) et par avenant n° 7 du 24-4-2013 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension

### 31 Garantie incapacité de travail des chargés d'enquête intermittents ☒

**1° Organisme :** INPC.

**2° Cotisation** prise en charge par l'employeur dans la limite de 0,3 % des rémunérations brutes. Augmentation répartie pour moitié employeur/salarié.

**3° 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 bénéficiaire des IJSS. L'incapacité temporaire doit intervenir pendant une période de réalisation du contrat d'enquête.

**4° 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<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail. Indemnisation sur la base des IJSS :

- 11<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour : 90 % des IJSS ;
- du 31<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour : 66 % des IJSS.

☒ Dispositions applicables aux chargés d'enquête intermittents : Accord du 16-12-1991, art. 31 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, 32, 33, 34, 35 et 36

## 32 Régime de frais de santé ☒

**1° Mise en oeuvre de l'accord du 7-10-2015 :**

- pour les entreprises disposant déjà d'un régime : possibilité de le conserver à condition que la répartition des cotisations corresponde à celle prévue ci-après et que le niveau des garanties soit équivalent à celui de la couverture minimale conventionnelle. Délai de mise en conformité : 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, soit le 24-3-2016 au plus tard ;
- pour les entreprises dépourvues d'un régime de frais de santé au 7-10-2015 : mise en oeuvre des garanties minimales à compter du 1-1-2016 au plus tard ;
- pour les entreprises en création : délai de 3 mois pour la mise en oeuvre des garanties minimales.

*Remarque : l'accord s'impose aux accords d'entreprise, quelle que soit leur date de conclusion, sauf si l'accord d'entreprise contient des garanties au moins équivalentes.*

**2° Champ d'application** : application du régime aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Sont exclues les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (☒ Avenant n°3 du 28-11-2019 non étendu).

**3° Bénéficiaires** : tous les salariés inscrits à l'effectif, ainsi que leurs enfants à charge au sens de la sécurité sociale.

*Remarque : certains salariés peuvent toutefois être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise en synthèse).*

**4° Organismes assureurs recommandés** : Harmonie Mutuelle, Humanis Prévoyance et Malakoff Médéric Prévoyance (dénommée Malakoff Humanis prévoyance) (apéristeur du régime en charge du contrat de garanties collectives).

### 5° Cotisations

a) **Répartition de la cotisation afférente au régime de base obligatoire** : 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié.

b) **Montant** : pour toutes les entreprises et pour financer le régime de base obligatoire, les partenaires sociaux recommandent un montant de cotisations mensuelles égal à 45 € pour l'année 2016 et à 47 € pour les années suivantes (sauf régime excédentaire).

Au-delà du régime de base obligatoire, les entreprises doivent proposer des régimes optionnels pour améliorer les garanties ou pour étendre les garanties de base au conjoint à charge au sens de la sécurité sociale. Ces régimes sont financés par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations ci-après sont fixées dans le cadre des contrats de garanties collectives proposés par les organismes assureurs recommandés.

	Socle de base		Option 1		Option 2	
	Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle
<b>Régime obligatoire [salarié + enfant(s) à charge]</b>	Taux conventionnel : 47,00 € Taux d'appel pour 2016 : 45,00 €	31,00 €	+ 9,00 €	+ 9,00 €	+ 21,00 €	+ 21,00 €
<b>Régime facultatif (option 1 ou option 2) sur socle obligatoire</b>			+ 11,00 €	+ 11,00 €	+ 25,00 €	+ 25,00 €
<b>Régime facultatif sur option 1 obligatoire</b>			+ 9,00 €	+ 9,00 €	+ 14,00 €	+ 14,00 €
<b>Régime facultatif conjoint</b>	34,00 € [42,50 € ]	22,00 € [27,50 € ]	+ 8,00 € [10,00 € ]	+ 8,00 € [10,00 € ]	+ 18,00 € [22,50 € ]	+ 18,00 € [22,50 € ]

(1) Avenant n° 3 du 21-11-2019 non étendu.

**6° Prestations :** remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale, notamment en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Pour l'action sociale définie dans le cadre du régime de frais de santé, voir n° 33.

☒ Avenant du 7-10-2015 étendu par arrêté du 21-12-2015, JO 24-12-2015 modifié par avenant n° 2 du 25-9-2019 étendu par arrêté du 5-2-2020, JO 12-2-2020, applicable à compter du 1-1-2020 et par avenant n° 3 du 28-11-2019 non étendu, applicable à compter du 1-1-2020

**33 Action sociale** ☒ Dispositions prévues dans le cadre du régime de frais de santé de la branche (v. n° 32).

**1° Bénéficiaires :** tous les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé.

**2° Organismes assureurs recommandés :** voir n° 32.

**3° Cotisations :** conformément aux dispositions légales et réglementaires, 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié.

**4° Garanties :** les partenaires sociaux prévoient de mettre en place, dans le cadre d'un fonds d'action sociale, des garanties présentant un haut degré de solidarité et comprenant des prestations à caractère non directement contributif (garanties non définies dans l'avenant du 7-10-2015).

Ces garanties peuvent concerner des actions collectives de prévention [qualité du sommeil, alimentation, sensibilisation aux addictions (☒ Avenant n° 3 du 28-11-2019 non étendu)] ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique (aides exceptionnelles...).

*Remarque :* le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par lesdits organismes.

☒ Avenant du 7-10-2015 étendu par arrêté du 21-12-2015, JO 24-12-2015 modifié par avenant n° 3 du 28-11-2019 non étendu, applicable à compter du 1-1-2020

## Section 8 : Classification des emplois

### 34 ETAM ☒

Fonction	Exécution			
Position	1.3.1	1.3.2 [1.1 ]	1.4.1 [1.2 ]	1.4.2 [1.3 ]
Coefficient	220	230	240	250

(1) Position et coefficient correspondant supprimé ☒ Avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu.

(2) Nouvelle position ☒ Avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu. Les salariés anciennement classés en position 1.3.1 (coefficient 220) bénéficient automatiquement du coefficient 230.

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

(1) Assimilé cadre (dans le secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès).

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 modifiée par avenant n° 34 du 15-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 20-12-2007, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1-1-2008 et par avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO ☒ 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

### 35 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 de la profession		
☒ âgés de moins de 26 ans	2.1	105
☒ âgés de 26 ans au moins		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

Classification	Position	Coefficient
(1) Le classement en position 2-1 requiert au moins 2 ans de pratique dans la profession mais pas nécessairement en qualité d'ingénieur ou cadre (☒ Avis d'interprétation du 20-3-2014).		

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

☒ Avis d'interprétation du 20-3-2014

### 36 Chargés d'enquête, chargés d'enquête intermittents et enquêteurs vacataires ☒ Coefficient hiérarchique : 230.

☒ Art. 39 ☒ Dispositions applicables aux chargés d'enquête intermittents et aux enquêteurs vacataires : Accord du 16-12-1991, art. 41 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92, et 63

### 37 Salariés titulaires de contrats de professionnalisation ☒

Niveau de formation à l'entrée	Année d'exécution du contrat	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie
V / IV	1 <sup>re</sup> année	220	230
	2 <sup>e</sup> année		
III (métiers transverses)	1 <sup>re</sup> année	240	250
	2 <sup>e</sup> année		
III (métiers de la branche)	1 <sup>re</sup> année	275	310
	2 <sup>e</sup> année		
II	1 <sup>re</sup> année	310	355
	2 <sup>e</sup> année		
I	1 <sup>re</sup> année	95	100
	2 <sup>e</sup> année		

(1) Niveau Éducation nationale.

(2) Avenant du 18-1-2012 étendu.

☒ Accord du 25-6-2015 étendu par arrêté du 20-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO)

## Section 9 : Salaires, primes et indemnités

### Sous-section 1 : Primes et indemnités

### 38 Travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ☒ Voir n<sup>os</sup> 15 et 24.

### 39 Prime de vacances ☒

**1° 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<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

**2° 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 d'interprétation du 19-3-90

### 40 Déplacements et changements de résidence ☒

#### 1° En France métropolitaine (Corse comprise)

a) **Ordre de mission** : obligation d'établir un ordre de mission avant l'envoi d'un salarié en déplacement.

b) **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 : 2<sup>e</sup> classe pour les ETAM, 1<sup>re</sup> classe pour les cadres.

Utilisation d'un véhicule personnel (sous réserve de l'accord écrit préalable de l'employeur) : prise en charge des frais occasionnés.

c) **Indemnité pour déplacement continu** : en cas de déplacement continu, tout ou partie de l'année, versement, en plus du salaire, pendant la durée du déplacement, d'une indemnité de remboursement de frais, soit forfaitaire (fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié), soit sur justificatifs.

d) **Voyages de détente** : pendant les déplacements occasionnels d'au moins 1 mois consécutif, prise en charge par l'employeur de voyages de détente selon les modalités précisées dans l'ordre de mission. Possibilité pour le salarié de prolonger le séjour, sans réduction de salaire, si le temps de trajet ne lui permet pas 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 à celle du voyage non utilisé.

e) **Congé annuel en cours de déplacement** : si le salarié souhaite regagner sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente (v. ci-avant).

*Remarque* : la nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente court à compter du jour du retour du congé.

#### f) Changement de résidence

1. **Frais de déménagement et de voyage** : pris en charge par l'employeur pour le salarié et sa famille, sous réserve de l'accord de l'employeur préalablement à l'engagement des frais.

*Remarque* : si l'employeur n'a pas prévenu le salarié dans des délais suffisants pour qu'il donne régulièrement congé à son logeur, la prise en charge des frais incluent le remboursement du dédit éventuel dû au logeur (égal au maximum à 3 mois de loyer).

En cas de mutation dans un autre lieu de travail entraînant un changement de résidence, le salarié est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'a pas installé sa famille dans sa nouvelle résidence (au maximum pendant 1 an, sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité).

**2.** Licenciement après un changement de résidence : 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 au lieu de résidence initial, à condition que le retour ait lieu dans les 6 mois suivant la notification du licenciement.

**3.** Décès dans la nouvelle résidence : en cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, prise en charge par l'employeur des frais occasionnés par le retour de sa famille et des frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initial.

## 2° Hors de France métropolitaine

a) **Accord du salarié** nécessaire (dans la lettre d'engagement ou un avenant au contrat) pour les déplacements  $\geq$  3 mois.

b) **Ordre de mission** : obligation d'établir un ordre de mission fixant les conditions spécifiques de la mission. La CCN fixe les mentions obligatoires, notamment lorsque la durée du déplacement est  $>$  6 mois : possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille, conditions de voyage aller/retour du salarié et de sa famille, maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, couverture des risques maladie et accident.

c) **Durée des séjours** : au cours de la mission, la durée de chaque séjour est limitée à 20 mois (non compris les délais de route). Possibilité de prolongation lorsque l'ordre de mission se réfère à la durée du marché auquel le salarié est affecté pour fixer la durée du séjour. Toutefois, s'il apparaît en cours d'exécution du marché que sa durée atteindra ou dépassera 24 mois, possibilité pour le salarié, soit de bénéficier au cours des 24 mois d'un congé supplémentaire à prendre sur place (avant de terminer la mission puis d'être rapatrié pour bénéficier de son congé contractuel), soit de demander son rapatriement pour bénéficier de son congé contractuel à son lieu de résidence habituel (dans ce cas, son ordre de mission peut être renouvelé, modifié ou annulé).

### d) Frais de voyage

**1.** Définition : frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituel au lieu de mission (et inversement) + frais de subsistance et d'hébergement pendant le voyage.

**2.** Prise en charge par l'employeur des frais de voyage du salarié et de sa famille (si l'ordre de mission prévoit le déplacement de celle-ci) dans les cas suivants : en début et fin de mission ; lorsque le salarié a réuni le temps de séjour nécessaire pour lui ouvrir droit à congé en France ; en cas de retour du salarié ou d'un membre de sa famille pour des motifs graves de santé ; en cas de décès du salarié au lieu de la mission, à condition que le rapatriement du corps (et éventuellement de la famille) intervienne dans les 3 mois du décès (sauf cas de force majeure) ; en cas de licenciement du salarié (sauf faute grave).

*Remarque : en cas de rupture du contrat au lieu de la mission due à une démission ou un licenciement pour faute grave (ou toute autre circonstance dont le salarié est reconnu responsable), prise en charge par l'employeur des frais de voyage au prorata du temps de séjour effectué.*

Le remboursement des frais de transport est effectué sur les bases suivantes : avion : classe touristique ; train et bateau : 2<sup>e</sup> classe pour les ETAM, 1<sup>re</sup> classe pour les cadres.

e) **Délais de route** (délais nécessaires pour se rendre du lieu de résidence habituel au lieu de mission, et inversement, par les moyens de transport agréés par l'employeur) : rémunérés comme temps de travail (suivant modalités à préciser dans l'ordre de mission). Ils ne viennent

pas en déduction des congés.

**f) Retraite et prévoyance :**

- le régime volontaire risque vieillesse de la SS et le régime des retraites complémentaires sont maintenus (charge supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles) ;
- les salariés doivent, sur leur demande, être couverts par une assurance souscrite par l'employeur contre les risques décès, incapacité temporaire et invalidité, suivant des modalités fixées dans l'ordre de mission (ou règlement spécifique), pendant toute la durée de la mission (voyages compris) et quels que soient les moyens de transport utilisés.

☒ Titre VIII et IX

## 41 Activité partielle ☒

### 1° Indemnisation

**a) Salariés indemnifiables :** salariés placés en activité partielle dans le cadre des dispositions légales, à l'exclusion des salariés sous forfait annuel en heures ou en jours (sauf fermeture de tout ou partie de l'établissement) et des salariés en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier (sauf fermeture totale de l'entreprise).

**b) Heures indemnifiables :** heures chômées ouvrant droit à l'allocation légale d'activité partielle, dans la limite du contingent annuel réglementaire d'heures indemnifiables.

**c) Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle :** indemnisation prise en charge par l'employeur, complémentaire de l'indemnisation légale (prise en charge par l'État), fixée comme suit (sous réserve des dispositions légales plus favorables notamment en cas de formation pendant la période d'activité partielle) en % de la rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

Rémunération mensuelle	Indemnisation garantie (allocation légale comprise)
< 2000 €	95 %
Entre 2000 € et le plafond SS	80 %
> plafond SS	75 %

(1) Rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

(2) Indemnisation limitée à 100 % de la rémunération nette du salarié.

(3) Pour le montant du plafond de la sécurité sociale, voir l'étude «Dispositions de droit commun».

Montant minimum de l'indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle : 50 € pour une période d'activité partielle de 151,67 heures (minimum proratisé en cas de période inférieure).

### 2° Incidences de l'activité partielle

**a) Sur la clause de non-concurrence :** en cas de rupture du contrat par un salarié en activité partielle ayant trouvé un autre emploi, obligation pour l'employeur de lever la clause de non-concurrence figurant dans le contrat.

**b) Sur les régime de prévoyance et de frais de santé :** les salariés en activité partielle doivent bénéficier de la même couverture qu'en période d'activité normale (reconstitution du salaire sur la base de l'horaire contractuel pour le calcul des prestations).

**c) Interdiction des licenciements économiques :** pendant une période équivalente à 2 fois la période

d'activité partielle pour les salariés ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC à la suite de la période d'activité partielle (sauf liquidation de l'entreprise).

☒ Accord du 16-10-2013 étendu par arrêté du 8-4-2014, JO 17-4-2014, applicable à compter du 1-5-2014 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

## 42 Inventions des salariés ☒

### 1° Inventions brevetables :

- versement d'une prime forfaitaire de dépôt de brevet au salarié auteur de l'invention (qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet) ;
- en cas d'exploitation commerciale dans un délai de 5 ans suivant la prise du brevet, versement au salarié d'une rémunération supplémentaire, sous diverses formes possibles (forfait versé en 1 ou plusieurs fois, pourcentage de salaire, participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation), même si le salarié a quitté l'entreprise.

*Remarque :* cette rémunération supplémentaire s'établit en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprises pourra retirer de l'invention sur le plan commercial (information écrite des salariés des éléments retenus).

**2° Inventions non brevetables et innovations utilisées par l'entreprise :** peuvent donner lieu à l'attribution de primes.

*Remarque :* le versement d'une prime est laissé à la libre appréciation de l'employeur (☒ Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-25.067, n° 664 FS - P + B).

☒ Art. 75

## Sous-section 2 : Salaires

### § 1 : Rémunération minimale des titulaires de contrats de formation en alternance

**43 Rémunération brute minimale des titulaires de contrats de professionnalisation ☒** Dispositions supprimées (☒ Accord du 31-10-2019 non étendu).

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

(1) Niveau Éducation Nationale.		Taux de rémunération (en % du salaire minimum conventionnel)	
Niveau de formation à l'entrée	Année d'exécution du contrat	Jeunes de moins de 21 ans	Demandeurs d'emploi/jeunes de 20 ans et plus
<input checked="" type="checkbox"/> Accord du 25-6-2015 étendu par arrêté du 20-11-2015, JO 8-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016 (1 <sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO) annulé et remplacé par accord du 31-10-2019 non étendu, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension			

- 44 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 <sup>re</sup> année	33 %	43 %	48 %
2 <sup>e</sup> année	43 %	53 %	58 %
3 <sup>e</sup> 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 <sup>re</sup> année	55 %	65 %
2 <sup>e</sup> année	65 %	75 %
3 <sup>e</sup> année	80 %	80 %

- Accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 29-12-2011, applicable à compter du 1-1-2012 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

## § 2 : Salaires des chargés d'enquête

- 45 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				
	10 mn	15 mn	45 mn	60 mn	90 mn
<b>1. Lieu public</b>					
1.1 Lieu public non imposé	0,362	0,444	-	-	-
1.2 Lieu public imposé	0,444	0,544			
<b>2. Enquêtes à domicile</b>	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 3 <sup>e</sup> quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5 4 <sup>e</sup> quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,14	0,175	0,24
2.6 5 <sup>e</sup> quota, coefficient (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,2	0,28
<b>3. Enquêtes sur adresse</b>					
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

#### 46 **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<sup>er</sup> semestre, 30 % le 2<sup>e</sup> 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<sup>re</sup> 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.

☒ Dispositions applicables aux chargés d'enquête intermittents : Accord, 16-12-1991 étendu par arrêté du 27-4-92, JO 12-5-92,

### § 3 : Salaires minima des ETAM et des ingénieurs et cadres

**47** **Appréciation des salaires minima sur l'année et garantie mensuelle de rémunération** ☒ Les salaires minima des ETAM et des cadres sont déterminés par application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point.

Dans les barèmes, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail, ainsi que les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées par le contrat. Pour vérifier que l'ETAM ou le cadre perçoit au moins le salaire minimum afférent à son coefficient, les avantages visés ci-avant doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Ne sont en revanche pas pris en compte pour le calcul des salaires minima, les primes d'assiduité et d'intéressement, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties, les remboursements de frais, les indemnités versées en cas de déplacement ou de détachement et, pour les ETAM, la rémunération des heures supplémentaires.

*Remarque :* selon la Cour de cassation, la prime d'ancienneté ne doit pas non plus être prise en compte pour le calcul des salaires minima (☒ Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.797).

En complément de ces dispositions, l'accord RTT du 22-6-99 (chapitre 10) prévoit que la rémunération mensuelle du salarié ne peut être inférieure à 95 % du salaire minimum conventionnel mensuel ou à 92 % de ce même salaire en cas d'existence d'un 13<sup>e</sup> mois (en cas de départ en cours d'année, le salaire perçu doit, le cas échéant, être complété pour correspondre au minimum à 100 % du salaire minimum conventionnel sur la période de présence).

*NDLR :* bien que les accords « salaires » fixent, pour les ETAM et les cadres, des salaires minima mensuels (v. nos 48 et 49), la fédération SYNTEC considère : - d'une part, qu'en application des dispositions susvisées, l'appréciation du respect des salaires minima conventionnels se fait annuellement et non pas mensuellement ; - d'autre part, que le chapitre 10 de l'accord RTT du 22-6-99 fixe une garantie mensuelle de rémunération (à savoir 92 % ou 95 % du salaire minimum conventionnel mensuel selon qu'un 13<sup>e</sup> mois est ou non versé dans l'entreprise).

☒ Art. 32 ☒ Accord RTT du 22-6-99 étendu par arrêté du 21-12-99, JO 24-12-99, chap. 10

## **48 Salaires minima mensuels des ETAM** ☒

### **1° Valeur du point et partie fixe**

Date d'application		Au 1-10-2013
Valeur du point		2,85 €
Partie fixe	Positions 1.3.1 à 1.4.2	827,00 €
	Positions 2.1 à 2.3	833,80 €
	Autres positions	839,00 €

(1) ☒ Avenant n° 42 du 21-5-2013 étendu par arrêté du 2-8-2013, JO 4-9-2013, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1-8-2013.

Date d'application		Au 1-7-2017
Valeur du point	Position 1.3.1	2,96 €
	Autres positions	2,91 €
Partie fixe	Position 1.3.1	858,80 €
	Positions 1.3.2 à 1.4.2	843,50 €
	Positions 2.1 à 2.3	850,50 €
	Autres positions	855,80 €

(1) Au 12-8-2017 pour les non-adhérents ☒ Avenant n° 44 du 30-3- 2017 étendu par arrêté du 3-8-2017, JO 11-8-2017, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1-7-2017.

Date d'application		Au ...
Valeur du point	Position 1.1	3,11 €
	Positions 1.2 et 1.3	3,10 €
	Position 2.1	3,03 €
	Positions 2.2 et 2.3	3,02 €
	Positions 3.1 et 3.2	3,01 €
	Position 3.3	3,00 €
Partie fixe	Positions 1.1 à 1.3	843,50 €
	Positions 2.1 à 2.3	850,50 €
	Autres positions	855,80 €

(1) ☒ Avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO.

**2° Barème des salaires minima** : salaires calculés selon la formule suivante : (valeur du point × coeff.) + partie fixe.

Coeff.	Au 1-10-2013	Au 1-7-2017	Au ...
220	1 454,00 €	1 510,00 €	-
230	1 482,50 €	1 512,80 €	1 558,80 €
240	1 511,00 €	1 541,90 €	1 587,50 €
250	1 539,50 €	1 571,00 €	1 618,50 €
275	1 617,55 €	1 650,75 €	1 683,75 €
310	1 717,30 €	1 752,60 €	1 786,70 €
355	1 845,55 €	1 883,55 €	1 922,60 €
400	1 979,00 €	2 019,80 €	2 059,80 €
450	2 121,50 €	2 165,30 €	2 210,30 €
500	2 264,00 €	2 310,80 €	2 355,80 €

(1) ☒ Avenant n° 42 du 21-5-2013 étendu par arrêté du 2-8-2013, JO 4-9-2013, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1-8-2013.

(2) Au 12-8-2017 pour les non-adhérents ☒ Avenant n° 44 du 30-3- 2017 étendu par arrêté du 3-8-2017, JO 11-8-2017, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1-7-2017.

(3) ☒ Avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son

arrêté d'extension au JO. Coeff.	Au 1-10-2013	Au 1-7-2017	Au ...
-------------------------------------	--------------	-------------	--------

**49 Salaires minima mensuels des ingénieurs et cadres** ☒ Salaires calculés selon la formule suivante :  
valeur du point × coefficient.

Pour les cadres sous convention de forfait, voir n° 20.

**1° Valeur du point**

Position	Au 1-10-2013	Au 1-7-2017
Positions 1.1 à 2.3	20,21 €	20,51 €
Autres positions	20,13 €	20,43 €

(1) ☒ Avenant n° 43 du 21-5-2013 étendu par arrêté du 2-8-2013, JO 4-9-2013, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1-8-2013.

(2) Au 12-8-2017 pour les non-adhérents ☒ Avenant n° 44 du 30-3-2017 étendu par arrêté du 3-8-2017, JO 11-8-2017, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1-7-2017.

Position	Au ...
Positions 1.1 et 1.2	20,88 €
Positions 2.1 à 2.3	20,82 €
Autres positions	20,53 €

(1) ☒ Avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO.

**2° Barème des salaires minima**

Position	Coeff.	Au 1-10-2013	Au 1-7-2017	Au ...
1.1	95	1 919,95 €	1 948,45 €	1 983,60 €
1.2	100	2 021,00 €	2 051,00 €	2 088,00 €
2.1	105	2 122,05 €	2 153,55 €	2 186,10 €
2.1	115	2 324,15 €	2 358,65 €	2 394,30 €
2.2	130	2 627,30 €	2 666,30 €	2 706,60 €
2.3	150	3 031,50 €	3 076,50 €	3 123,00 €
3.1	170	3 422,10 €	3 473,10 €	3 490,10 €
3.2	210	4 227,30 €	4 290,30 €	4 311,30 €
3.3	270	5 435,10 €	5 516,10 €	5 543,10 €

(1) ☒ Avenant n° 43 du 21-5-2013 étendu par arrêté du 2-8-2013, JO 4-9-2013, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1-8-2013.

(2) Au 12-8-2017 pour les non-adhérents ☒ Avenant n° 44 du 30-3-2017 étendu par arrêté du 3-8-2017, JO 11-8-2017, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1-7-2017.

(3) ☒ Avenant n° 45 du 31-10-2019 non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO.

## Chapitre 2 : Dispositions spécifiques au portage salarial

**50 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.

Voir également la synthèse «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), préambule

- 51 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 1).*

☒ 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), préambule et titre II, art. 1

- 52 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 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), préambule et titre II, art. 2.1 et 2.11

- 53 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° 20) ;
- 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° 20). Ils sont classés au minimum à la position 3-1 (coefficient 170) de la grille de classification des ingénieurs et cadres (v. n° 35).

☒ 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), titre II, art. 2

- 54 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 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), titre II, art. 2.4 et 2.14

## 55 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 38 h 30), avec un plafond de 218 jours par an (pour un temps complet). Au-delà de l'horaire maximal de 38 h 30, 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 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), titre II, art. 2.2 et 2.3

**56 Maladie, maternité, accident du travail** ☒ Pour l'application de la garantie de salaire prévue par la CCN (v. n<sup>os</sup> 27 et 28), 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 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), titre II, art. 2.5 et 2.6

**57 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 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), titre II, art. 2.7

**58 Rémunération des consultants** ☒

**1° Consultants débutants**

a) **Consultants visés** : voir n° 55.

b) **Rémunération minimale brute mensuelle** : la rémunération des heures travaillées est basée sur les salaires minima conventionnels (v. n° 49) 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 % du salaire minimum conventionnel × 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 % 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° 55.

b) **Rémunération minimale brute mensuelle** : la rémunération des jours travaillés est basée sur les

salaires minima conventionnels (v. n° 49) majorés de 20 %.

La rémunération minimale brute mensuelle est égale à 95 % de ce minimum. Soit une rémunération minimale brute mensuelle journalière (jm) = (120 % du salaire minimum conventionnel 0,95) / (218/52 × 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 % du salaire minimum conventionnel / (218/52 × 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 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), titre II, art. 2.2 et 2.3