

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Déclaration liminaire](#)
- [Préambule](#)
- [Titre Ier : Généralités](#)
- [Titre II : Conditions d'engagement](#)
- [Titre III : Résiliation du contrat de travail](#)
- [Titre IV : Congés](#)
- [Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail](#)
- [Titre VI : Maladie - Accidents](#)
- [Titre VII : Formation \(modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle\)](#)
- [Titre VII : Formation \(modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle\)](#)
- [Titre VIII : Déplacement et changements de résidence en France métropolitaine \(Corse comprise\)](#)
- [Titre IX : Déplacement hors de France métropolitaine](#)
- [Titre X : Obligations militaires](#)
- [Titre XI : Brevets d'invention et secret professionnel](#)
- [Titre XII : Dispositions diverses](#)

[Déclaration liminaire](#)

Déclaration liminaire

Les parties signataires le 15 décembre 1987 de la nouvelle convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, s'engagent à revoir d'un commun accord les articles dont la rédaction devrait être précisée eu égard notamment aux dispositions légales en vigueur.

Préambule

Bureaux d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la

chambre des ingénieurs-conseils de France

Les organisations contractantes reconnaissent que les bureaux d'études et cabinets d'ingénieurs-conseils relevant des syndicats de la chambre des ingénieurs-conseils de France, par leur structure et leur activité, comportent pour ceux qui y travaillent des particularités communes à la plupart des professions libérales.

La CICF étant membre de la confédération générale des petites et moyennes entreprises est tenue par les accords interprofessionnels signés par cet organisme et non par les accords signés par le Conseil national du patronat français dont elle ne fait pas partie.

Bureaux d'études, aux bureaux d'ingénieurs-conseils et aux sociétés de conseil relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils

Les organisations contractantes reconnaissent que les bureaux d'études, les bureaux d'ingénieurs-conseils et les sociétés de conseils relevant de la fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils (Syntec), par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques très particulières comportant pour ceux qui y travaillent à quelque titre que ce soit des avantages et des risques qu'il s'agit d'équilibrer aussi harmonieusement que possible.

Elles sont d'accord pour admettre :

Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils membres de la CICF et de Syntec

Les parties signataires déclarent que les sociétés relevant de la profession de l'ingénierie et du conseil ont la particularité commune de prendre en charge des interventions d'études et de réalisation très diverses :

- dans leur ampleur : de quelques journées de travail à plusieurs années d'activité pour des équipes complètes ;

- dans leur technicité, une même intervention pouvant exiger des spécialistes de profil pointu dans des disciplines variées ;

- dans leur localisation, la France entière et le monde entier ;

Personnels enquêteurs

L'activité des instituts de sondages présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, tant en volume qu'en nature, les impératifs de souplesse et de rapidité qui sont indispensables dans de nombreux cas, ne permettent pas à ces sociétés d'assurer à l'ensemble de leurs enquêteurs une charge de travail régulière et constante au cours de l'année, eu égard de plus au fait qu'il est impératif d'obtenir, pour des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Titre Ier : Généralités

Champ professionnel d'application

Définition des ETAM, des CE et des IC

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, sont considérés :

a) Comme ETAM, les salariés dont les fonctions d'employés, de techniciens ou d'agents de maîtrise sont définies en annexe par la classification correspondante.

Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

1. Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs pour eux et pour leurs représentants, s'engagent :

A ne pas prendre en considération le fait que les membres du personnel appartiennent ou non à un syndicat, exercent ou non des fonctions syndicales ;

Délégués du personnel et comité d'entreprise

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Cependant, lorsque dans une entreprise de plus de 25 salariés les ingénieurs et cadres sont au

moins au nombre de 15, il sera constitué un collège électoral spécial (1).

Titre II : Conditions d'engagement

Engagement et contrat de travail

Il sera remis à tout collaborateur au moment de son engagement un contrat de travail, comportant notamment les indications suivantes :

- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonction occupée par l'intéressé ;
- classification et coefficient hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- conditions d'essai ;
- horaires de référence ;
- montant du salaire mensuel ou conditions de rémunération pour les CE ;
- autres éléments éventuels de rémunération directs ou indirects ;

Offres d'emploi

a) En cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel par priorité aux personnels employés dans l'entreprise, susceptibles d'occuper le poste.

b) Les employeurs feront connaître leurs offres d'emploi à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et à l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres).

Période d'essai

ETAM :

Dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout employé, technicien ou agent de maîtrise est soumis à une période d'essai dont la durée pourra être prolongée exceptionnellement d'une période équivalente, après accord écrit du salarié.

Cette durée est fonction de la classification conventionnelle du salarié :

- du coefficient 200 au coefficient 355 inclus, la période d'essai sera d'un mois renouvelable aux

conditions prévues ci-dessus ;

Modification du contrat en cours

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

Modification dans la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 122-12 du code du travail.

Contrats à durée déterminée

La présente convention collective est applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée dans le cadre de la législation en vigueur.

Travail à temps partiel

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans sa lettre d'engagement ou dans tout avenant ultérieur.

La présente convention collective lui est applicable dans le cadre de la législation en vigueur.

Ancienneté

On entend par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs. Déduction est faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation est imputable à la démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou à une faute grave

commise par le salarié ayant entraîné son licenciement.

Titre III : Résiliation du contrat de travail

Dénonciation du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat. Si nécessaire, cette disposition devra être adaptée dans le cas particulier des salariés à l'étranger.

Préavis pendant la période d'essai

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Préavis en dehors de la période d'essai

ETAM :

La durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de 1 mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure.

Après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis ne doit pas être inférieure à 2 mois.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

Pour les ETAM classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, le préavis réciproque sera de 2 mois quelle que soit leur ancienneté acquise.

IC :

Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis

a) Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de 2 heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de démission ou de licenciement, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Indemnité compensatrice de préavis

Sauf accord contraire entre les parties, et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir : cette rémunération comprendra tous les éléments contractuels du salaire.

Indemnité de licenciement - Conditions d'attribution

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave ou lourde.

Cette indemnité sera réduite d'un tiers lorsque le salarié sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent et accepté par l'intéressé en dehors de l'entreprise.

Montant de l'indemnité de licenciement

ETAM :

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- pour une ancienneté acquise entre 2 ans et 20 ans :

0,25 de mois par année de présence ;

- à partir de 20 ans d'ancienneté : 0,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 10 mois.

Départ en retraite et mise à la retraite

1. Mise à la retraite

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de plus de 60 ans, dès lors que ceux-ci, lors de leur départ de l'entreprise, remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse.

Régime de retraite

1. Régime de retraite complémentaire :

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite affiliée à l'A.R.R.C.O.

La cotisation portera sur la totalité des appointements et le taux contractuel ne pourra être inférieur à 4 p. 100.

Indemnité de départ en retraite

ETAM et I.C. :

Une indemnité de départ en retraite est accordée au salarié dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 20.

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, plus, à partir de la sixième année, 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Titre IV : Congés

Durée du congé

Tout salarié ETAM et I.C. ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables). Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;

Conditions d'attribution des congés

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé pro rata temporis sur la base de 25 jours ouvrés par an.

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.

Période de congés

Les droits à congé s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de treize mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au-delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Modalités d'application

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés 2 mois avant leur départ.

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- la période de congé de l'année précédente ;

- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la convention collective ;

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure pour les IC et les ETAM à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé pour un horaire normal de travail, et pour les CE au montant de la rémunération minimum.

Absences exceptionnelles

ETAM et I.C. :

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction d'appointements seront accordées au salarié pour :

- se marier : 4 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : 2 jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jour ouvré ;
- assister aux obsèques de ses ascendants : 2 jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2e degré (frère ou soeur) : 1 jour ouvré ;

Congé sans solde

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

Prime de vacances

L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Généralités

ETAM hors CE :

La rémunération normale est basée sur des appointements mensuels calculés sur l'horaire légal, majorés ou minorés suivant que l'horaire normal de l'entreprise est supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Les appointements minimaux relatifs à chaque emploi des ETAM sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération.

Les valeurs du point de rémunération seront examinés deux fois par an par la commission paritaire.

Heures supplémentaires

ETAM hors CE :

A.- Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires de travail contrôlées, effectuées par le personnel ETAM, sont payées avec les majorations légales.

Des repos compensateurs seront attribués conformément aux dispositions légales :

B. - Contingent annuel :

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires utilisables sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Modulation indicative annuelle de la durée du travail (1).

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation indicative annuelle de la durée du travail, avec révision tous les 3 mois, dans une amplitude de plus ou moins 2 heures autour de 39 heures hebdomadaires, le salaire restant constant.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, est consulté sur cette modulation.

(1) Dispositions dérogatoires.

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

(1) Voir aussi avenant du 28 avril 2004 non étendu, partie Travail du dimanche et des jours fériés.

Dispositions communes

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au titre II du code du travail portant sur les repos et congés. *Par conséquent, lorsqu'une société est amenée à exercer des travaux non dérogatoires au repos dominical, elle doit faire la demande auprès du préfet du département et reste, en outre, tenue de respecter les dispositions légales (1).*

Le nombre de dérogations est limité par la présente convention collective à 15 autorisations par année et par salarié.

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés ETAM

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente convention collective nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés IC

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente convention collective nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, et uniquement pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités "standard" et "réalisation de missions" au sens du chapitre II, articles 2 et 3, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant de

Travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés

ETAM :

Définition du travail de nuit :

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 22 heures et 5 heures.

ETAM : Paiement habituel du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins 6 heures consécutives.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

ETAM et IC : Equipes de suppléance

Si l'organisation du travail le rend nécessaire, des équipes de suppléance pourront être mises en place pendant les jours de repos en fin de semaine du reste du personnel conformément aux dispositions légales.

Classifications

Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise :

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise figurent en annexe I de la présente convention. Dans les entreprises qui ont des agents de maîtrise, ceux-ci sont classés dans le groupe 3 de la grille ETAM

Bulletin de paie

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

Titre VI : Maladie - Accidents

Absences maladie

a) Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 42 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

b) Si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié absent pour incapacité de travail constatée par certificat médical, l'employeur devra respecter les procédures prévues à cet effet.

Formalités

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le salarié doit avertir son employeur du motif de la durée probable de son absence.

Cet avis est confirmé dans le délai maximal de 48 heures à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsqu'il assure un complément d'allocations maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le salarié par un médecin de son choix.

Incapacité temporaire de travail.

ETAM :

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les ETAM recevront les allocations maladie nécessaires pour compléter, jusqu'à concurrence des appointements ou fractions d'appointements fixées ci-dessous, les sommes qu'ils percevront à titre d'indemnité, d'une part en application des lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des lois sur l'assurance maladie, *d'autre part en compensation de perte de salaire d'un tiers responsable d'un accident* (1).

Maternité

Les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

Décès

Les dispositions relatives à l'assurance décès sont prévues par l'accord prévoyance du 27 mars 1997 annexé à la présente convention collective.

Titre VII : Formation (modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle)

Formation professionnelle

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

Congé de formation

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

Formation et information du personnel d'encadrement

Pour assumer pleinement ses responsabilités de commandement et d'animation, le personnel d'encadrement :

- les ingénieurs et cadres ;

- et le personnel appartenant au groupe " conception ou gestion élargie " de la grille de classification des E.T.A.M., à condition qu'il exerce une fonction de commandement auprès d'autres salariés, doit privilégier de plus en plus les actions de formation, de coordination et de conseil de manière, notamment, à contribuer à l'amélioration des rapports humains dans l'entreprise.

Organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.)

Conformément aux dispositions du titre VI, du livre IX du code du travail et des textes réglementaires y afférents, il est créé un " Organisme paritaire collecteur agréé " (O.P.C.A.) dénommé F.A.F.I.E.C.

La gestion de cet organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) est assurée paritairement à raison de dix administrateurs pour les organisations signataires de cet organisme paritaire collecteur agréé et de deux administrateurs par organisation syndicale de salariés signataires de cet organisme paritaire collecteur agréé.

Titre VII : Formation (modifié par l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle)

Formation professionnelle

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

Congé de formation

(article supprimé par l'avenant n° 31 du 31 mars 2005).

Formation et information du personnel d'encadrement

Pour assumer pleinement ses responsabilités de commandement et d'animation, le personnel d'encadrement :

- les ingénieurs et cadres ;

- et le personnel appartenant au groupe " conception ou gestion élargie " de la grille de classification des E.T.A.M., à condition qu'il exerce une fonction de commandement auprès d'autres salariés, doit privilégier de plus en plus les actions de formation, de coordination et de conseil de manière, notamment, à contribuer à l'amélioration des rapports humains dans l'entreprise.

Organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.)

Conformément aux dispositions du titre VI, du livre IX du code du travail et des textes réglementaires y afférents, il est créé un " Organisme paritaire collecteur agréé " (O.P.C.A.) dénommé F.A.F.I.E.C.

La gestion de cet organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) est assurée paritairement à raison de dix administrateurs pour les organisations signataires de cet organisme paritaire collecteur agréé et de deux administrateurs par organisation syndicale de salariés signataires de cet organisme paritaire collecteur agréé.

Titre VIII : Déplacement et changements de résidence en France métropolitaine (Corse comprise)

Frais de déplacement

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié.

Ordre de mission

Avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission sera normalement établi, se référant au présent titre.

L'ordre de mission pourra être permanent pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles.

En ce qui concerne les CE, les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque

enquête constituent l'ordre de mission préalable à l'exécution de chaque enquête.

Voyage de détente

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée (au moins 1 mois consécutif) il sera accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint, enfant), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence, de mode de locomotion devront être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un règlement spécifique approprié.

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés.

Indemnité pour déplacement continu

Le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité sera :

- soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ;

Elections

A la demande de l'intéressé, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou par procuration, une autorisation d'absence sera accordée pour participer aux élections pour lesquelles les électeurs sont convoqués légalement et pour celles des comités d'entreprise et délégués.

Le voyage sera payé et comptera comme voyage de détente.

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement, du fait qu'ils ne constituent pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les séjours de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, périodes militaires, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation. Toutefois, les frais (locations, par exemple) qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée pourront être remboursés après accord préalable avec

l'employeur.

Détente en fin de déplacement

Le voyage de détente, sauf lorsqu'il s'agit de participer aux élections conformément aux conditions de l'article 54, ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les 10 derniers jours de la fin d'une mission ou d'un déplacement. Dans ce cas, un repos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au retour à son point d'attache.

Congé annuel en cours de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage comptera comme voyage de détente au sens de l'article 52.

La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente partira du jour du retour du congé.

Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

En cours de déplacement, en cas de maladie ou d'accident graves ou de décès d'un salarié, les dispositions à prendre seront examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'aura pas à supporter personnellement de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient normalement. L'entreprise donnera toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à un membre de la famille du salarié ou toute autre personne désignée par lui pour se rendre auprès de ce dernier.

Moyens de transport

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1. Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire :

- avion (classe touriste) ;

- train et bateau : 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM, 1re classe ou confort équivalent pour les IC.

2. Tous les moyens personnels du salarié lorsque celui-ci a été autorisé par son employeur à les

utiliser à des fins professionnelles.

Utilisation d'un véhicule personnel

Lorsque le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule automobile, une motocyclette ou un cyclomoteur, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, à condition qu'un accord écrit ait précédé cette utilisation. Cet accord peut être permanent.

Le remboursement de ces frais tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien des frais d'assurances et, éventuellement, des impôts et taxes sur le véhicule.

Changement de résidence

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

Le changement de résidence doit correspondre à des besoins réels de l'entreprise.

Licenciement après un changement de résidence

Tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement.

Décès dans la nouvelle résidence

En cas de décès d'un salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initiale seront à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées aux deux articles précédents.

Titre IX : Déplacement hors de France métropolitaine

Conditions générales

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains membres de leur personnel en déplacement, doivent, à défaut de l'avoir précisé dans la lettre d'engagement, obtenir l'accord des intéressés par un avenant, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à trois mois continus. Cet accord prendra la forme soit d'un avenant temporaire, soit d'un nouveau contrat de travail.

Nature des missions

Ces missions peuvent être de nature très variable.

A. - Sur le plan géographique :

Les conditions de vie et de transport sont évidemment très différentes suivant qu'il s'agit d'aller dans un pays de la Communauté européenne ou dans un pays limitrophe de la France métropolitaine ou encore dans un pays d'outre-mer qui lui-même peut être tropical ou non, en voie de développement ou économiquement très développé, francophone ou non.

Ordre de mission

L'envoi en mission hors de France métropolitaine d'un salarié devra toujours, au préalable, faire l'objet d'un ordre de mission manifestant la volonté des parties sans ambiguïté et fixant les conditions spécifiques de cette mission. Cet ordre de mission constitue un avenant au contrat de travail. Les conditions d'envoi en mission peuvent faire utilement l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une note de service.

Conditions suspensives et durée des séjours

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder vingt mois, non compris les délais de route.

Toutefois, dans le cas où l'ordre de mission se réfère, pour fixer la durée du séjour du salarié, à la durée du marché pour lequel le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour pourra être prolongée.

Cependant, s'il apparaissait en cours d'exécution du marché que la durée de ce dernier devait atteindre ou dépasser 24 mois, le salarié pourrait :

Période d'essai

Lorsqu'un salarié aura été engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il pourra être soumis à la période d'essai prévue par la convention collective ;

- soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;

- soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission ou au siège de la succursale dont dépend la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé concluant par l'une ou l'autre des parties, le salarié sera rapatrié aux frais de l'employeur.

Rupture du contrat de travail pendant la mission

Dans bien des cas, la procédure de notification de la rupture du contrat de travail par pli recommandé avec accusé de réception ne pourra être valablement utilisée à l'étranger.

Voyages et transports

A. - Définition des frais de voyage.

Les frais de voyage comprennent dans les limites fixées par l'ordre de mission :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et vice versa ;

- les frais éventuels de subsistance et d'hébergement pendant le voyage.

B. - Déplacement de la famille du salarié.

Congés

Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de séjour effectif, variable suivant les territoires.

Lorsque le salarié prend l'initiative d'un retour anticipé à son travail avant l'expiration normale de son temps de congé, le paiement des jours de congé non effectivement utilisés n'est pas dû par

l'employeur.

Prévoyance - Retraites - Chômage

Si le régime général de la sécurité sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille devront être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la sécurité sociale conformément aux dispositions du point 19 de l'article 66, les taux de cotisations incombant au salarié ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, ces dispositions devront couvrir les risques de maladies tropicales pour le salarié et sa famille.

Contrôle médical

En cas de séjour prolongé à l'étranger, le salarié est tenu, à la demande de l'employeur avant son départ et dans le mois qui suit son retour à son domicile, de subir, lui et éventuellement les membres de sa famille, un examen médical auprès d'un praticien dûment spécialisé désigné par l'employeur.

Le salarié devra en outre satisfaire obligatoirement, pour lui-même et sa famille, à la réglementation française et à celle du pays dans lequel il se rend en matière de vaccinations.

Titre X : Obligations militaires

Périodes militaires

Les salariés qui ont quitté leur emploi pour effectuer leur service militaire obligatoire (normalement ou par devancement d'appel) pourront être réembauchés dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'intéressé aura été réintégré dans son emploi à l'issue de son service militaire obligatoire, le temps passé dans la société avant son départ pour le service militaire entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté dans la société.

Titre XI : Brevets d'invention et secret professionnel

Inventions des salariés dans le cadre des activités

professionnelles

Dispositions générales :

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

Création de logiciel

Conformément à la législation en vigueur et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au tribunal de grande instance du siège social de l'employeur.

Secret professionnel

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc., découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.

Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut constituer une faute lourde.

Publications

Les salariés s'interdisent également de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou pour les clients, ni faire état des renseignements, résultats, etc., obtenus chez les clients.

Titre XII : Dispositions diverses

Convention collective et accords d'entreprise antérieurs

Les entreprises adaptent les clauses de leurs accords qui s'avèreraient moins favorables aux salariés

que celles de la présente convention.

Les avantages reconnus de la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou d'accords.

Date d'application

Les dispositions de la présente convention deviendront applicables à compter du 1er janvier 1988.

Durée - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou salariés, après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

Les signataires qui dénonceront la convention devront soumettre un nouveau texte.

Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties contractantes. Au cas où l'une des parties présenterait une demande de révision partielle accompagnée d'un projet, les autres parties seraient tenues de l'examiner et de rendre leur réponse dans un délai maximal de 6 mois.

Au cas où l'accord n'aurait pu se faire dans ce délai, la demande de révision serait réputée caduque. Il appartiendrait à la partie qui désirerait une révision d'envisager l'application de l'article 81 ci-dessus.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du code du travail toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, non parties à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Procédure de conciliation

a) En cas de réclamation individuelle ou collective relative à l'application des dispositions prévues par la présente convention, l'employeur dispose d'un délai de huit jours pour répondre à cette réclamation.

b) Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dans ledit délai, une tentative de conciliation du litige sera effectuée par une commission restreinte composée du chef d'entreprise et du ou des intéressés assistés de part et d'autre d'un représentant des organisations syndicales contractantes de la présente convention.

Interprétation de la convention

Les divergences qui pourraient se manifester dans un bureau d'études sur l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximal de 15 jours francs après la réception de cette demande.