

Convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de mètres vérificateurs du 16 avril 1993

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Chapitre Ier : Généralités](#)
- [Chapitre II : Conditions d'engagement-contrats](#)
- [Chapitre III : Licenciement et résiliation des contrats de travail](#)
- [Chapitre IV : Congés](#)
- [Chapitre V : Déplacement et changement de résidence en France métropolitaine](#)
- [Chapitre VI : Classification professionnelle et rémunération](#)
- [Chapitre VII : Formation](#)
- [Chapitre VIII : Maladie-Accidents](#)
- [Chapitre IX : Régime de retraite et de prévoyance](#)
- [Chapitre X : Dispositions diverses](#)

[Préambule](#)

Préambule

La présente convention définit les rapports entre les salariés et leurs employeurs, en respectant le cadre de la profession, annule et remplace la convention du 6 juillet 1979, modifiée le 11 décembre 1981 et ses avenants.

Elle est conclue entre les organisations syndicales professionnelles représentatives au niveau national mentionnées à l'avenant n° 1 du 1er juin 1994 à la CCN du 16 avril 1993 et sommairement rappelées ci-après :

Pour le collège patronal :

- UNTEC.

Pour le collège salarial :

Chapitre Ier : Généralités

Objet et durée de la convention.

La présente convention nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et leurs salariés.

Elle s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 74.2B.

Est également rattaché à cette convention collective nationale le personnel employé par les organisations patronales (syndicales ou autres) des employeurs concernés.

Amélioration, révision, dénonciation.

Les parties signataires s'engagent à se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire aux fins de se communiquer et d'examiner en commun les difficultés que pourrait soulever l'application des présentes dispositions.

A cet effet, il est créé une commission nationale paritaire d'étude de la convention, dûment mandatée, dont la composition est définie à l'article 4 de la présente convention.

a) Amélioration :

Droit syndical et liberté d'opinion.

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels (conformément aux dispositions du livre Ier, titre 3 et livre IV du code du travail).

b) Le cabinet étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,

Commissions paritaires.

Les commissions paritaires sont les suivantes :

a) Commission nationale paritaire d'étude de la convention : cette commission ne pourra pas siéger s'il n'y a qu'un syndicat de salariés représenté ;

b) Commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage : pour résoudre les conflits individuels ou collectifs et régler les difficultés d'interprétation de la présente convention ;

Règlement professionnel.

Les salariés des cabinets s'engagent formellement, dans les rapports avec la clientèle, à respecter les devoirs et usages de la profession.

Chapitre II : Conditions d'engagement-contrats

Engagement du personnel.

L'engagement d'un salarié, en période d'essai ou à titre définitif, pour une durée indéterminée, doit être confirmé par une lettre d'engagement (contrat) établie selon le modèle fixé en annexe à la présente convention, et remise au salarié avant sa prise de fonction, en même temps qu'un exemplaire de la présente convention.

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régis par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat (Art. L.122-3-1 du code du travail).

Période d'essai.

La durée de période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée comme suit :

a) trois mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (coefficients hiérarchiques égaux ou supérieurs à 350)

b) deux mois pour le personnel des autres catégories

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis et indemnités. La rémunération brute du salarié est, dans ce cas, calculée par journée de travail sur la base de 1/22 des appointements mensuels bruts prévus.

Avantages acquis.

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés au sein de leurs cabinets, ni de ceux résultant d'accords collectifs conclus sur les plans local ou régional, antérieurement à la date de sa mise en application.

Modifications en cours de contrat.

Toutes modifications de situation de l'emploi d'un salarié provisoire ou définitive, devra faire l'objet d'une notification écrite, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6 ci-dessus. Cette notification sera précédée d'un entretien préalable entre l'employeur et son salarié.

Modification dans la situation juridique de l'employeur.

En cas de modification du statut juridique de l'employeur, les contrats de travail en vigueur le jour ou intervient cette modification, subsistent entre le nouvel employeur et les salariés du cabinet sans aucune modification.

Ils feront toutefois l'objet de nouveaux contrats sous le sceau du nouvel employeur, avec maintien de tous les avantages existants.

Engagement à durée déterminée.

Les conditions fixées dans un engagement à durée déterminée ne peuvent être inférieures à celles prescrites par la présente convention. Cet engagement doit être défini par un accord écrit spécifiant notamment la nature et la durée du contrat, cette dernière devant être précisée en temps.

En cas de prorogation, de renouvellement ou de transformation d'un tel engagement en un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention pour la durée de son temps de présence chez l'employeur.

Chapitre III : Licenciement et résiliation des contrats de travail

Dénonciation du contrat.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un pli recommandé avec accusé de réception, adressé au dernier domicile connu par la partie qui dénonce le contrat, la date de l'avis de la poste du lieu du destinataire constituera la date de notification de la dénonciation du contrat sous réserve de l'application des articles L. 121-1 et L. 122-4 et suivants du code du travail.

Conditions particulières de préavis.

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis dit aussi délai-congé, est fixée ainsi qu'il suit, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat :

a) pour les salariés non cadres :

1 - hors période d'essai et ayant moins de deux ans de présence :
un mois

2 - au-delà de deux ans de présence : deux mois
b) pour les salariés cadres :

1 - hors période d'essai et ayant moins de six mois de présence :
un mois

Licenciement

a) Licenciement individuel

- le licenciement individuel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix, lors de son entretien.

- si la décision de licenciement est maintenue, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le code du travail.

- le salarié licencié bénéficie :

Indemnités de licenciement.

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde (après appréciation du ressort exclusif des tribunaux), une indemnité de licenciement distincte de celle éventuellement versée en compensation du délai de congé ou préavis, est versée au salarié licencié, dans les conditions suivantes :

a) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue égale ou inférieure à 2 ans de présence dans le cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au 1/10 de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois de présence par année de présence ;

Allocation de fin de carrière.

L'âge de cessation d'activités permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixée par la loi et met fin au contrat de travail de par la seule volonté d'une des parties. Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.

Conflits individuels ou collectifs.

Les conflits individuels ou collectifs pourront être soumis, à la demande d'une des parties en cause, à la commission mixte nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 4 de la présente convention avant de recourir aux dispositions des articles du livre V du code du travail.

Chapitre IV : Congés

Congés payés annuels

Les congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (premier juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de quatre semaines ; la cinquième semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés.

Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justification, et non imputables aux congés annuels, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ouvrables
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère, des beaux-parents : 4 jours ouvrables
- pré-sélection militaire : sur présentation convocation

Mise en disponibilité.

Tout salarié qui juge que son état de santé ou une situation personnelle particulière ne lui permet pas d'assurer son travail sans risques, peut solliciter de son employeur une mise en disponibilité temporaire, sans traitement ni indemnités, dont la durée sera déterminée d'un commun accord et précisée par écrit.

Pendant cette période, dont la durée ne pourra excéder 90 jours, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Maternité.

Il ne peut être procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse, constaté par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou lourde, sans aucun lien avec l'état de grossesse.

Le congé maternité est égal à celui fixé par la législation en vigueur.

Obligations militaires.

a) Les salariés appelés sous les drapeaux seront réintégrés, lors de leur libération, avec tous les avantages dont ils bénéficiaient auparavant.

b) En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel de tout salarié sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais seulement sa suspension.

Chapitre V : Déplacement et changement de résidence en France métropolitaine

Déplacements de courte durée.

Les salariés que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements hors de leur lieu de travail sont remboursés de leurs frais sur justification de ceux-ci.

Ces frais peuvent comprendre :

a) les frais de transport, soit en automobile, soit en chemin de fer, ou transports publics, soit aérien.

Les frais d'automobile sont remboursés comme il est indiqué à l'article 27, si le véhicule appartient au salarié.

Déplacements de longue durée.

Les déplacements dont la distance ne permet pas le retour du salarié, chaque soir à son domicile, font l'objet de remboursements de frais, comme indiqué à l'article précédent, pour les transports, repas et hôtels pendant la durée du déplacement, jours de repos inclus.

Déplacement du lieu de travail.

a) N'entraînant pas de changement de résidence du salarié, mais un éloignement.

Dans le cas d'un changement du lieu de travail permettant toutefois au salarié de rentrer chaque soir à son domicile, les frais supplémentaires en résultant pourront faire l'objet d'une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur lorsque ce déplacement n'a pas été prévu au contrat d'embauche.

Les incidences de cette modification seront réglées individuellement.

b) Entraînant un changement de résidence du salarié :

Logement.

Dans le cas où le salarié est logé par l'employeur, cet avantage en nature suit le contrat de travail. Si le contrat est rompu par l'une des parties, le logement devient disponible dans les trois mois à dater de la cessation du travail.

Utilisation des véhicules.

1) Véhicule n'appartenant pas à l'employeur :

Si, d'accord avec l'employeur, le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule n'appartenant pas à l'employeur, et plus particulièrement son véhicule personnel, les frais ainsi exposés sont à la charge de l'employeur.

Emploi hors métropole.

Règles générales :

- les cabinets qui peuvent exercer habituellement, occasionnellement une activité hors métropole et D.O.M. (pour des missions, détachements, expatriations et impatriations) et qui, de ce fait, seront amenés à y envoyer en déplacement ou en affectation certains de leurs salariés, devront le préciser dans le contrat de travail. Faute de cette précision dans le contrat d'origine, le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement, son refus ne pouvant, dans ce cas, être assimilé à une faute de quelque nature que ce soit ;

Chapitre VI : Classification professionnelle et rémunération

Classification professionnelle.

La classification professionnelle des personnels des cabinets fait l'objet de la nomenclature des

définitions d'emplois affectées des coefficients hiérarchiques correspondants, qui constitue l'annexe I de la présente convention.

La Commission nationale paritaire, examine les différends relatifs aux classifications dont elle est saisie et s'attache à les résoudre équitablement.

Salaires.

Le personnel permanent est rémunéré mensuellement.

Les définitions d'emploi sont déterminées à l'échelon métropole et départements d'outre-mer et font l'objet de l'annexe I de la présente convention.

Alinéa 3 abrogé par les dispositions d'entrée en vigueur de l'avenant n°12 du 25 juin 2008 relatif à la classification des emplois.

Alinéa 4 abrogé par les dispositions d'entrée en vigueur de l'avenant n°12 du 25 juin 2008 relatif à la classification des emplois.

Prime d'ancienneté.

A compter de la date d'application de la présente convention, la prime d'ancienneté est supprimée.

- pour le personnel en place, il sera fait application de la règle suivante : toute période quinquennale entamée ira à son terme.

- les salariés dont l'ancienneté dans le cabinet est comprise entre :

- 0 et 5 ans à la date d'application de la convention collective nationale pourront prétendre à une prime d'ancienneté de 3 p. 100 au terme de la période quinquennale.

Apprentissage.

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Bulletin de paie.

Le bulletin de paie mensuel remis à chaque salarié devra être conforme à celui exigé par la législation en vigueur.

Par contre, une ligne devra être réservée sur le bulletin de paie pour la prime d'ancienneté du personnel en place à la date de l'application de la présente convention (cf. art. 30 ci-dessus).

Durée du travail et heures supplémentaires.

La durée légale de base du travail est fixée par la législation. Les heures supplémentaires seront rémunérées suivant les dispositions légales.

Travail exceptionnel, de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler, soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié, dans ce cas la rémunération de base sera majorée de 100 p. 100 dans les conditions fixées par le code du travail dans le respect des dispositions de ses articles L. 221-5 et suivants.

Chapitre VII : Formation

Généralités.

La formation professionnelle des salariés peut être constituée par :

- a) La formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ;
- b) La formation par apprentissage ou stage (alternés ou non) dans les cabinets ;
- c) La formation permanente continue, sanctionnée ou non par des diplômes, et les actions de promotion sociale organisées par les partenaires sociaux avec ou sans le concours et le contrôle de l'Etat, avec le concours d'instituts de formation publics ou privés ;

Dispositions particulières.

Compte-tenu qu'un grand nombre de cabinets comporte un effectif inférieur au seuil de 10 salariés,

au-delà duquel, en application de l'article L 950-1 du code du travail, les employeurs doivent obligatoirement concourir financièrement aux actions de formation permanente, les parties contractantes conviennent que cette obligation de financement est étendue à tous les cabinets ayant au moins un salarié.

Fonds d'assurance formation.

Les parties contractantes conviennent de recourir aux dispositifs d'organisation et de financement de la formation professionnelle offerts par les fonds d'assurance formation ou organismes similaires.

Pour satisfaire aux obligations légales ou conventionnelles, il est décidé que la profession adhère dans un fonds d'assurance formation, un tel organisme permettant de favoriser une politique de formation spécifique et indispensable pour assurer l'adaptation des professionnels aux exigences des évolutions économiques et techniques.

Financement de la formation.

Les cabinets soumis à l'obligation légale de financement de la formation verseront au FAF ou à l'organisme similaire retenu par les parties contractantes, la cotisation assise sur la masse salariale brute de leur cabinet, en fonction de l'évolution des taux découlant des dispositions de l'article L 950-1 du code du travail.

Commission nationale paritaire de l'emploi.

Une commission nationale paritaire de l'emploi est instituée avec la mission particulière d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de proposer les actions de formation qui doivent être privilégiées, ainsi que leur ordre de priorité, indépendamment des fonctions qu'elle est appelée à remplir en application des dispositions législatives en vigueur.

Plan de formation.

Chapitre VIII : Maladie-Accidents

Maladie - Accidents.

Les absences justifiées dues à une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dès que possible, et au plus tard sous 3 jours en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit communiquer à l'employeur le motif de son absence et la justifier par un certificat médical.

Licenciement.

Pendant une période de 90 jours d'absence constatée par certificat médical, le salarié ne pourra être licencié.

A l'issue de cette période si l'employeur est amené à le licencier, il devra respecter les procédures légales en vigueur.

Le salarié ainsi licencié bénéficie des mêmes priorités de réengagement que celles prévues à l'article 14 de la présente convention.

Indemnisation.

En cas d'incapacité totale temporaire par maladie ou accident contracté en service, sans conditions d'ancienneté, ou en cas d'incapacité totale temporaire par maladie ou accident de la vie privée, après une année de présence au cabinet, l'indemnisation suivante sera assurée, par année civile, par l'employeur, en faveur du salarié :

Régime de prévoyance.

Au-delà de la période de 90 jours d'indemnisation assurée par l'employeur telle qu'elle est définie à l'article 49 de la présente convention, le salarié bénéficiera de la couverture de risque pour maladie et accident assurée par les régimes de prévoyance définis au chapitre IX de la présente convention.

En ce qui concerne cet article et le précédent, les dispositions de prévoyance définies ne peuvent être opposables à celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7) pour Les salariés bénéficiant d'une forte ancienneté.

Assurances.

Afin d'assurer le règlement des indemnités prévues au présent chapitre VIII, l'employeur est tenu d'adhérer à un régime de prévoyance, et pourra contracter une police d'assurance couvrant les obligations mises à sa charge. A défaut, l'employeur sera considéré comme étant son propre assureur et ne pourra, de ce fait, se soustraire aux versements des indemnités dues aux salariés.

Chapitre IX : Régime de retraite et de prévoyance

Régime général.

Le régime général de retraite et de prévoyance assuré aux salariés permanents des cabinets assujettis à la présente convention est composé de :

- a) Un régime de retraite complémentaire à celle assurée par sécurité sociale, comme défini au présent chapitre.
- b) Un régime de prévoyance comme défini au présent chapitre.

Retraite du personnel d'encadrement et assimilés.

A) Pour la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale (Tranche " A ").

Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer à la caisse BTP-retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés.

*Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenus d'adhérer pour leurs salariés visés par l'article 47 ci-dessus au régime de base des cadres de la CNPBTPIC (Caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries

connexes), 7, rue du Regard, 75006 Paris, correspondant aux garanties RO' et T', telles que définies par le " règlement de la CNPBTPIC, applicable au 1er janvier 1994 ".

La cotisation fixée pour ce régime est :

Régime de retraite et prévoyance des salariés non cadres.

Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 47 et 48 ci-dessus :

Pour la retraite :

- à la caisse BTP-retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera conforme à la législation en vigueur.

Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires se réuniront tous les 5 ans afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance mentionnés aux articles 48 et 49 de la présente convention collective.

A cet effet, ils examineront, selon la procédure qu'ils auront préalablement décidée, l'équilibre technique des opérations mises en oeuvre par BTP-Prévoyance et la qualité de sa gestion administrative et financière.

Clause de revalorisation

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement au 1er juillet de chaque exercice.

La première revalorisation intervient au plus tôt au 1er juillet de l'exercice suivant celui au cours duquel les prestations ont pris effet.

Chapitre X : Dispositions diverses

Dépôt de la présente convention.

Les textes de la présente convention et ceux de ses annexes figurant à l'article 53 seront déposés auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

La présente convention collective nationale et ses annexes entreront en vigueur deux mois à compter du jour qui suivra ce dépôt.

Adhésion.

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de la convention.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Extension.

En application de l'article L 131-1 du code du travail, les parties contractantes de la présente convention et de ses annexes effectueront, dans le délai maximum d'un mois après leur dépôt, l'ensemble des formalités nécessaires pour l'obtention de leur extension à l'ensemble du secteur d'activité entrant dans son champ d'application.

Annexes à la présente convention.

La présente convention comporte une série de dispositions qui sont précisées en annexes jointes :
Annexe n° 1 : Fixant les nomenclatures de classification des emplois et les coefficients qui leur sont rattachés

Annexe n° 2 : Fixant la composition, le rôle et le fonctionnement des diverses commissions mixtes nationales paritaires suivantes :

a) d'études et d'interprétation de la convention

b) de conciliation et arbitrage

c) de l'emploi