

ANNEXES DU RAPPORT ANNUEL DE LA CPPNI 2018

**Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-
conseils et des sociétés de conseil**



ANNEXE 1

**Cahier des Charges pour la consultation en vue de la réalisation du rapport annuel de la
CPPNI 2018**

CAHIER DES CHARGES

CONSULTATION EN VUE DE LA REALISATION DU RAPPORT ANNUEL DE LA CPPNI 2018

**BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, DES CABINETS
D'INGENIEURS-CONSEILS ET DE SOCIETES DE CONSEIL (IDCC 1486)**

PORTEE DU PRESENT DOCUMENT

Le présent document est un cahier des charges de consultation de prestataires, dans le cadre d'un appel d'offres restreint, afin de réaliser le rapport annuel que doit produire la CPPNI de la branche BETIC conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

INFORMATIONS CONTENUES DANS LE PRESENT DOCUMENT

Pour permettre aux soumissionnaires d'appréhender le périmètre de leur intervention et de répondre au mieux à la consultation, ce document expose :

1. Présentation de l'ADESATT

2. Contexte de la demande et enjeux

3. Prestation attendue

- 3.1. Objectifs et contenu
- 3.2. Moyens mis à disposition
- 3.3. Compétence et méthode

4. Modalités de réponse attendues

- 4.1. Analyse des offres
- 4.2. Propriété intellectuelle
- 4.3. Transmission des offres

5. Calendrier prévisionnel

Annexe : *fiche signalétique*

1. PRESENTATION DE L'ADESATT

L'ADESATT est une instance paritaire, association loi de 1901, créée en 2000, dont les membres sont les fédérations patronales SYNTEC et CINOV et les organisations de salariés FIECI-CGC, F3C-CFDT, CGT des Sociétés d'études, CSFV-CFTC, FEC-FO.

Elle a été constituée pour donner un statut juridique à la commission de suivi de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du temps de travail dans la Branche.

Ses missions ont été élargies dans le cadre de l'accord national du 25 octobre 2007 qui lui confie notamment le soin de développer le paritarisme entre les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations syndicales de salariés et de gérer son financement en s'appuyant sur une contribution conventionnelle annuelle des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale.

En vertu de son article 1^{er} relatif au champ d'application (modifié en dernière date par avenant n° 37 du 28/10/2009), la CCN des BET s'applique aux entreprises dont l'activité principale réside dans :

- Informatique ; services informatiques, éditeurs de logiciels, conseils en technologie,
- ingénierie,
- études et conseil (management, études marketing et opinions, recrutement, relations publiques, évolution professionnelle),
- évènementiel,
- traduction.

Selon le ministère du travail (DARES), au 31/12/2015, la branche comptait 71.320 entreprises employant 857.100 salariés. 89,80 % de ces entreprises avaient un effectif inférieur à 20 salariés. Les entreprises de plus de 20 salariés concentraient 73 % des salariés.

Selon les données du FAFIEC (OPCA de la branche), la répartition des salariés entre ces différentes activités est la suivante (données au 31/12/2017) :

- Numérique: 49,32 %
- Ingénierie : 26,84 %
- Études et Conseil : 22,90 %
- Autres (dont Évènementiel) : 1,2 %

Les caractéristiques principales de la Branche sont les suivantes (source : DARES au 31/12/2015) :

- 59,2 % de cadres,
- 13,7 % de salariés à temps partiel
- 66,2 % d'hommes
- 4,8 % de CDD
- 27,9 % de salariés âgés de 29 ans ou moins
- 15,7 % de salariés âgés de 50 ans et plus
- Une grande diversité de métiers comme d'environnements professionnels,
- Des activités de prestations intellectuelles quasi-exclusivement,
- Une organisation du travail en mode projet avec, le cas échéant, des déplacements qui peuvent être systématiques et la réalisation du travail chez le client,
- Des périodes d'inter contrats ou d'inter mission,

2. CONTEXTE DE LA DEMANDE ET ENJEUX

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, « Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. (...) Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ».

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent lancer une consultation pour choisir le prestataire qui les accompagnera dans la production de ce rapport.

Un groupe technique paritaire constitué dans le cadre de l'ADESATT sera le référent du cabinet retenu dans le cadre de la présente consultation.

3. PRESTATION ATTENDUE

3.1 Objectif et contenu

La réalisation du rapport a pour objectif :

- D'analyser les accords d'entreprises transmis à la branche - pour information - en vertu de l'article D. 2232-1-2 du code du travail (à l'adresse électronique secretariatcppni@CCN-BETIC.fr ou par courrier postal à CINOV ou SYNTEC) et en présenter une synthèse.

Les accords transmis (un peu plus de 300) traitent de l'un ou plusieurs des thèmes suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
 - repos quotidien ;
 - jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps.
- A la lumière des informations collectées, faire des préconisations sur l'adaptation des dispositifs conventionnels.

Le rapport de la CPPNI se présente sous la forme d'un livrable écrit comprenant :

- Un bilan des accords collectifs d'entreprises :
 - a) Etude quantitative : thème des accords, taille d'entreprises, modalités de conclusion de ces accords, durée des accords (autres indicateurs possibles à détailler);

- b) Etude qualitative : mesure des impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche (indicateurs à définir).

- Des préconisations :

- a) Relatives à l'adaptation des dispositifs conventionnels concernés par ces accords d'entreprise ;
- b) Relatives à la production d'outils pour faciliter la mise en place d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de représentants syndicaux ou d'élus du personnel.

Il en sera également fourni une synthèse (sous forme « word » et « diaporama »).

Une présentation du rapport sera faite aux partenaires sociaux au conseil d'administration de l'ADESATT et en CPPNI.

3.2 Moyens mis à disposition

Les accords transmis à la branche seront remis au prestataire sous format électronique et/ou papier. Le prestataire s'engagera par écrit à faire un usage exclusif et unique de ces documents dans le cadre du rapport objet de la présente consultation.

Par ailleurs, il appartiendra au prestataire de proposer une méthodologie précise et argumentée, adaptée à l'objet de l'étude (analyse des accords, analyse documentaire, enquête de terrain, questionnaires, entretiens) assortie d'un calendrier permettant la réalisation de la mission.

Pour la rédaction des préconisations, le prestataire devra s'appuyer sur le recueil de témoignages auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises (ayant transmis un accord à la branche) et de leurs salariés. Il pourra également réaliser des entretiens des partenaires sociaux de la branche.

3.3 Propriété intellectuelle

En répondant à l'appel d'offres, tout candidat s'engage - s'il est retenu - à céder l'entière propriété des droits attachés à la réalisation du rapport, sans aucune autre contrepartie que le prix accepté par l'ADESATT lors du choix du prestataire.

4. MODALITES DE REPONSE ATTENDUES

4.1 Compétences et méthode

Le prestataire doit présenter des compétences et qualifications reconnues dans la réalisation de rapports dans le champ étudié.

Pour répondre, le prestataire peut sous-traiter l'une ou l'autre des parties du rapport, en fonction de sa spécialité (sous-traitance intégrée dans le budget global). Dans ce cas, il détaillera la répartition temps-hommes de la mission entre les différents intervenants et entre le travail dédié aux différentes parties de la mission.

Dans tous les cas, le comité de pilotage constitué au sein de l'ADESATT par les organisations syndicales et patronales de la branche pour suivre ce projet aura un seul interlocuteur qui rendra compte régulièrement de l'avancée des travaux (par courrier électronique) et au cours d'au moins une réunion intermédiaire avant la présentation des livrables.

4.2 Analyse des offres

A titre indicatif, le jugement des offres pourra se faire sur la base des critères et selon la pondération suivants :

- La méthodologie : 40 %
- Les compétences et références présentées : 30 %
- Le prix : 30 %

Le prestataire sera sélectionné par le COPIL sur dossier ou à l'issue d'un entretien au cours duquel ils auront été en mesure de présenter les grands axes de la conception et de la réalisation du rapport.

L'ADESATT reste souveraine en dernier ressort dans le choix du prestataire.

4.3 Transmission des offres

Pour être recevable, la proposition doit parvenir sous format électronique au délégué aux études ADESATT (sylvain.stoerckler@yahoo.fr) et secrétariat ADESATT (tissot@cinov.fr).

LE VENDREDI 25 JANVIER 2019 A 17H AU PLUS TARD

Tout dossier ou complément présenté hors délai sera considéré comme irrecevable. Il est possible dans ce délai d'envoyer des questions complémentaires aux deux adresses ci-dessus mentionnées.

La réponse devra suivre la **logique de présentation suivante** :

- a. Reformulation synthétique du contexte, des enjeux et des objectifs du présent appel d'offres,
- b. La proposition tarifaire,
- b. La présentation des consultants/experts susceptibles d'intervenir (curriculum-vitae succinct, qualification, statut),
- c. Présentation générale de l'entreprise/du cabinet et de ses références en rapport avec la mission.

Elle contiendra également les pièces administratives (fiche signalétique complétée, Extrait KBIS (original ou copie certifiée conforme par le dirigeant de l'entreprise).

5. CALENDRIER PREVISIONNEL

| Date | Etapes |
|--------------------------------|--|
| 13/12/2018 | Lancement de la consultation. |
| 25/01/2019 – 17h | Retour des propositions des prestataires. |
| 12/02/2019 | Sélection du prestataire (ou d'une short-list) par le COPIL |
| 20/02/2019 | Réunion de lancement (ou audition des/du prestataires présélectionnés par le COPIL - 9h) |
| 05/03/2019 (le cas échéant) | Réunion de lancement (en cas d'auditions) |
| 05/2019 | Réunion du COPIL intermédiaire |
| 07/2019 | Remise des livrables au COPIL |
| 20/09/2019 | Remise des livrables ajustés et présentation au CA ADESATT |
| 25/09/2019 | Présentation à la CPPNI |

FICHE SIGNALÉTIQUE

PRESENTATION DU SOUMISSIONNAIRE

Raison sociale :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Fax :

Site Internet : http://www.....

Siret :

Dirigeant :

Contact sur ce projet :

Mail contact:

Ligne directe:

Votre statut :

Votre chiffre d'affaires total (toutes activités confondues) :

- 2017 :

- 2018 :

Effectif total :

Date de création :

Appartenez-vous à un groupe ou à un réseau ?

Oui Non

Si oui, lequel ?

.....
.....

Votre société a-t-elle une certification qualité, laquelle

Oui Non

Si oui, laquelle ?

.....
.....

Quels sont vos principaux clients ?

.....
.....
.....

Quels sont vos principaux clients dans la Branche ? (Sociétés d'informatique, Ingénierie, Conseil, Foires, Salons et Congrès)

.....
.....
.....

Quel type de mission avez-vous réalisé pour ces clients ?

.....
.....
.....

Avez-vous déjà travaillé pour des branches professionnelles ou des organisations professionnelles d'employeurs ? Si oui, lesquelles ?

.....
.....
.....

Vous pouvez joindre en complément toute pièce utile à la présentation de votre entreprise/cabinet et à la compréhension de votre proposition.

ANNEXE 2

**Modèle de questionnaire adressé aux sociétés adhérentes des fédérations patronales de la
Branche**

**QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION DES SOCIETES ADHERENTES DE SYNTEC
ET DE CINOV
(A transmettre par le biais des commissions sociales notamment)**

I) Questions introductives

- Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

Numérique Etudes et Conseil Traduction
 Ingénierie Evènementiel

- Dans quelle région se situe le siège social de votre entreprise ?

.....

- Quel est l'effectif de votre entreprise ?

.....
.....
.....

- Avez-vous négocié sur le temps de travail (aménagement, durée, etc.) dans votre entreprise en 2018 ?

.....

↳ *En cas de réponse positive à cette question :*

- Etes-vous parvenus à conclure un accord ?

.....

- Le cas échéant, l'avez-vous transmis à la branche ?

.....

- En cas de réponse négative, pour quelle(s) raison(s) ne l'avez-vous pas adressé à la branche ?

.....

- Si vous n'êtes pas parvenu à conclure un accord, pour quelle(s) raison(s) ?

.....
.....
.....

- Dans quelle mesure la durée du travail était-elle une négociation prioritaire ?

Très prioritaire

Prioritaire

Non prioritaire

.....
.....
.....

↳ *En cas de réponse négative à cette question :*

○ Est-ce parce que votre entreprise est déjà couverte par un accord sur le sujet (auquel cas, de quand date cet accord ?)

.....

○ Auriez-vous souhaité négocier sur la durée du travail et, dans ce cas, quels ont été les freins vous empêchant de le faire ?

.....
.....
.....

○ Est-ce un sujet sur lequel votre entreprise ne souhaite pas négocier et, dans ce cas, pour quelle(s) raison(s) ?

.....
.....
.....

● D'autres thèmes ont-ils fait l'objet d'une négociation dans votre entreprise en 2018 ? Si oui, lesquels ?

.....
.....
.....

En cas de réponse négative à la première question, à savoir si vous n'avez pas négocié sur la durée du travail en 2018, vous pouvez passer directement aux questions du point V ci-dessous.

II) Questions relatives au processus de négociation sur le temps de travail (aménagement, durée, etc.)

● Quelles ont été les parties à la négociation (organisations syndicales, CSE, etc.) ? En cas de négociations avec les organisations syndicales, préciser lesquelles ainsi que celles ayant participé à la négociation et celles ayant signé l'accord.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- A qui est revenu l'initiative de la négociation et pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Quelle a été la durée de la négociation et avec quel degré de « facilité » un accord a-t-il pu être conclu ? (Combien de réunions de négociation ont eu lieu ? Y a-t-il eu des échanges informels entre les parties ? Les parties étaient-elles conseillées et, le cas échéant, par qui ?)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Avez-vous rencontré des difficultés particulières dans le processus de négociation (de type absence d'interlocuteur et/ou difficulté à identifier un interlocuteur, interlocuteur peu présent, interlocuteur peu qualifié, etc.) ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- La négociation est-elle intervenue dans un contexte particulier ? Faisait-elle suite à l'émergence d'un contentieux spécifique?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

III) Questions relatives au contenu de la négociation sur le temps de travail

- Quels étaient les objectifs poursuivis dans le cadre de cette négociation ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Quels sont les sujets qui sont apparus comme particulièrement importants dans le cadre des négociations et pour quelle(s) raison(s) ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Y a-t-il eu des points de blocage sur des sujets en particulier et, le cas échéant, comment ont-ils été résolus ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Certains thèmes (ou dispositions particulières) ont-ils été finalement exclus des négociations afin d'aboutir plus facilement à un accord?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

IV) Questions relatives à la mise en œuvre de l'accord sur le temps de travail

- La mise en place d'une commission de suivi a-t-elle été prévue par l'accord ?

Oui

Non

Autre type de suivi

.....
.....
.....

- Des difficultés de mise en œuvre de l'accord sont-elles apparues depuis son entrée en application (accord inadapté, accord complexe, difficultés d'acceptation, etc.) ? Si oui, lesquelles ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Les impacts de la mise en œuvre de l'accord se font-ils ressentir depuis son entrée en application ? Le cas échéant, quels sont-ils et étaient-ils anticipés ou inattendus ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- La conclusion de l'accord a-t-elle donné lieu à des aménagements vis-à-vis des salariés (avenant, courrier d'information, etc.) ? Si oui, lesquels ?

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

V) Autres questions

- Quel est l'écart moyen des salaires pratiqués par rapport à la grille des minimas conventionnels ?

.....
.....
.....

- Y a-t-il des dispositifs en matière d'aménagement du temps de travail que vous souhaiteriez voir adopter ou évoluer au niveau de la branche ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Y a-t-il des sujets (en particulier relatifs à la durée du travail ou à la négociation sur cette matière) sur lesquels vous souhaiteriez bénéficier d'un appui technique de la branche ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANNEXE 3

Dispositions conventionnelles de Branche relatives au forfait annuel en jours

AVENANT de REVISION DE L'ARTICLE 4 du CHAPITRE 2 DE L'ACCORD NATIONAL DU 22 JUIN 1999 SUR LA DUREE DU TRAVAIL DE LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS, SOCIÉTÉS DE CONSEILS (IDCC 1486)

Chapitre 1 – Révision de l'accord

Le présent avenant modifie l'article 4 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 comme suit :

Article 4- Forfait annuel en jours

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié, et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- Le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- Les dispositions de la charte sociale européenne du conseil de l'Europe du 18 octobre 1961 consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- Les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- Les dispositions de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989 stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la communauté européenne ;
- Les dispositions de la directive 1993/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- Les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- L'article 1134 du Code Civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié, et entendent se référer dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17 alinéa 1 et 19 ne permettent aux Etats-membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité;

LA
T
R
h

- Aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du Code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jour sur l'année.

Article 4.1- Champ d'application

Peuvent être soumis au présent article 4, les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail, ils sont autorisés en raison de l'autonomie dont ils disposent à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la Convention Collective Nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Article 4.2- Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci. L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- La nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- La rémunération correspondante ;
- Le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jour sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Article 4.3- Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par

accord d'entreprise, ou par usage et des absences exceptionnelles accordés au titre de l'article 29 de la Convention Collective Nationale.

Art. 4.3.1 – Année incomplète

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jour à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés) soit :

Nombre de jours à travailler = 218 x nombre de semaines travaillées/47

Dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Article 4.4- Rémunération

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

Article 4.5- Forfait en jours réduit

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

ma TT GA

Article 4.6- Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20% de la rémunération jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7- Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le-la salarié-e sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Article 4.8- Garanties : Temps de repos/ charge de travail / amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel

Article 4.8.1- Temps de repos et obligation de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

ad TS h APR

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Article 4.8.2- Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail-équilibre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au-la salarié-e de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le-la salarié-e tiendra informé-e son-sa responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du-de la salarié-e, le-la salarié-e a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son-sa représentant-e qui recevra le-la salarié-e dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et règlementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

And

TS LAR

Article 4.8.3- Entretiens individuels

Afin de se conformer aux dispositions légales et veiller à la santé et la sécurité des salariés l'employeur convoque au minimum 2 fois par an le salarié ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le-la salarié-e et son-employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du-de la salarié-e, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le-la salariée et son-sa responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte-rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Article 4.9- Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la Base de données économiques et sociales unique.

Article 4.10 -Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Chapitre 2 - Effets de l'accord

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés, aboutissant à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 4.2, 4.7, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, 4.9 et 4.10 sont impératives, tant pour les accords existants que pour ceux à venir. Pour la mise en place de ces mesures les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.



Pour les entreprises dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

Chapitre 3- Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 1 avril 2014

Fédération SYNTEC
3, rue Léon Bonnat
75016 PARIS
M. Jean-Marie SIMON



Fédération CINOV
4, avenue du recteur Poincaré 75016 PARIS
75016 PARIS
M. Dominique SUTRA DEL GALY
Par délégation **Thierry Saniez**

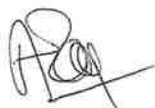


CFE/CGC/FIECI
35, rue du Fbg Poissonnière
75009 PARIS
M. Michel DE LA FORCE



CGT-FO Fédération des Employés et Cadres
28, rue des Petits Hôtels
75010 PARIS
Mme Catherine SIMON

CFDT / F3C
47/49 avenue Simon Bolivar
75019 PARIS
Mme Annick ROY



CFTC/ CSFV
34 quai de la Loire
75019 PARIS
Louis DUVAUX

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
263, rue de Paris, Case 421
93514 MONTREUIL CEDEX
M. Noël LECHAT

ANNEXE 4

Dispositions conventionnelles de Branche relatives à un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

▶ Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

Modalités standard

Article 2

En vigueur étendu

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1 610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres III et IV). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1 610 heures.(1)

Ces modalités concernent les ETAM ; les ingénieurs et cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre III), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

▶ Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année

Modalités de la modulation

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet, au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes :

- pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sous-activité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ;
- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours ;
- les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre IV. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail (1) ;
- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine ;
- seules les heures effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement, ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre IV). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent (1) ;
- une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en oeuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2^e alinéa, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1^{er}).

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

▶ Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année

Mise en oeuvre

Article 2

En vigueur étendu

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

ANNEXE 5

Dispositions conventionnelles de Branche relatives à la modalité 2

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

▶ Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

Réalisation de missions

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre III).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures, sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

(1) Article étendu sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe 1 de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

ANNEXE 6

Dispositions conventionnelles de Branche relatives au temps partiel

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

Chapitre IX : Temps partiel

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins 3 jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base (1).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

ANNEXE 7

Dispositions conventionnelles de Branche relatives aux heures supplémentaires

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Heures supplémentaires

Article 33

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 7 du 5 juillet 1991 étendu par arrêté du 2 janvier 1992 JORF 14 janvier 1992

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.

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

▶ Chapitre IV : Heures supplémentaires

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Article 1er

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre III, article 1er, dans le cas d'une modulation sur l'année (1).

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en oeuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés, et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre V) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).*

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Textes Attachés

▶ **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**

Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

▶ Chapitre IV : Heures supplémentaires

Contingent d'heures supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1 610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

ANNEXE 8

Dispositions conventionnelles de Branche relatives au travail du dimanche, de nuit et les jours fériés

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Article 35 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant du 28 avril 2004 BO conventions collectives 2004-27 étendu par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.

(1) Voir aussi avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés, non étendu.

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

► Texte de base

► **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

► Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Dispositions communes

Article 35.1

Dispositions communes

En vigueur étendu

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.

(2) *Phrase exclue de l'extension (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).*

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés ETAM

Article 35.2

En vigueur étendu

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.

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés IC

Article 35.3

En vigueur étendu

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 des heures supplémentaires éventuelles pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en heures, ou des TEA pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire en heures.

CE :

Si par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête est appelé à travailler soit de nuit (entre 22 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales.

Le travail du dimanche ainsi que le travail de nuit des femmes sont subordonnés aux dispositions légales.

Si par suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, un chargé d'enquête est amené à travailler à une heure quelconque comprise entre 6 heures et 22 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

Travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Article 36

En vigueur étendu

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.

Toutefois, conformément à ces mêmes dispositions légales, toute autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures peut être substituée à la période prévue ci-dessus. L'utilisation de cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Travail de nuit des femmes :

Conformément aux dispositions légales, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit, sauf celles qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité.

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de 11 heures consécutives au minimum.

Travail du dimanche :

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail.

Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du préfet du département.

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail

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

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 7 du 5 juillet 1991 étendu par arrêté du 2 janvier 1992 JORF 14 janvier 1992

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.

ANNEXE 9

Article 23 de la Convention Collective de Branche relatif aux congés payés

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

▶ Texte de base

▶ **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.**

Etendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

▶ Titre IV : Congés

Durée du congé

Article 23

En vigueur étendu

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 ;
- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires,

indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 ;
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 13 avril 1988, art. 1er).

ANNEXE 10

Dispositions conventionnelles de Branche relatives au compte épargne temps

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 1486**

► Textes Attachés

► **Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)**
Etendu par arrêté du 21 décembre 1999 JORF 24 décembre 1999

Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du code du travail, peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise...) ;
- des congés pour convenance personnelle ;
- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de travail, au cours d'une préretraite progressive).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- solde positif du compte de temps disponible (1) ;
- primes d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441-8 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).