

Convention collective Syntec (IDCC 1486) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 mise à jour par avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635173. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/syntec-1486>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre 1er Généralités
3. Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés
4. Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail
5. Titre 4 Rupture du contrat de travail
6. Titre 5 Congés
7. Titre 6 Temps de travail
8. Titre 7 Rémunération
9. Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel
10. Titre 9 Maladie, accidents, parentalité
11. Titre 10 Formation professionnelle
12. Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine
13. Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine
14. Titre 13 Stipulations juridiques et administratives
15. Texte de mise à jour : Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 mise à jour par avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Préambule

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.

En 2021, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour, à droit constant, des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

Les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet ont donc été apportées au texte de base de la convention collective.

Préambule de la fédération Cinov

Face à une société en perpétuelle mutation, les métiers de la prestation de services intellectuels sont des acteurs majeurs dans l'accompagnement des transitions sociétale, écologique et économique.

Cinov ; fédération représentative pleinement engagée dans la défense des intérêts de ces métiers, accompagne et fédère autour d'une vision partagée, ses adhérents chefs d'entreprises entrepreneurs passionnés, aux aspirations et sensibilités multiples, pour être penseurs et acteurs des transitions, en cours et à venir.

La fédération Cinov, en tant que membre de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et de l'union nationale des professions libérales (UNAPL), est tenue par les accords interprofessionnels signés par ces organismes.

La présente convention s'applique à tous les employeurs et à leurs salariés quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

Préambule de la fédération Syntec

Les entreprises représentées par la fédération Syntec, par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques particulières qu'il s'agit d'équilibrer aussi harmonieusement que possible.

En tant qu'organisation professionnelle, il est de la responsabilité de la fédération Syntec d'anticiper et de contribuer au monde de demain. Les secteurs d'avenir qu'elle représente participent à cette transformation par des engagements concrets visant à rendre leurs écosystèmes plus résilients.

Les organisations adhérentes à la fédération Syntec proposent, à travers leurs nombreuses initiatives, d'apporter des solutions aux défis que leurs secteurs d'activité doivent relever, et s'impliquent au plus près des préoccupations quotidiennes des entreprises quelle que soit leur taille.

La fédération Syntec, en tant que membre du mouvement des entreprises de France (MEDEF), est tenue par les accords interprofessionnels signés par cette organisation patronale.

La présente convention collective s'applique à toute entité ayant adhéré à la fédération Syntec, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elle exerce son activité.

Préambule relatif aux entreprises représentées par les fédérations Syntec et Cinov

Les parties signataires déclarent que les entreprises de la branche 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 ;
- dans le temps, les dates de déroulement et la durée d'une intervention étant variables et souvent susceptibles d'être remises en cause, et que, par conséquent, pour faire face à ces réalités dans les meilleures conditions d'efficacité et de compétitivité, ces sociétés proposent pour certains de leurs emplois des contrats spécifiant une mission d'intervention.

Titre 1er Généralités

Article 1.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Sous réserve de relever des champs d'application territorial et professionnel définis au présent article, la convention collective est applicable :

- aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ;
- aux établissements publics à caractère industriel et commercial et ceux à caractère administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

Champ d'application territorial

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont l'activité principale exercée est l'ingénierie, les cabinets d'ingénieurs-conseils, les études et le conseil, les services numériques, l'évènementiel et la traduction et l'interprétation.

Les codes APE (activité principalement exercée) correspondants, attribués par l'INSEE et n'ayant qu'une valeur indicative, sont les suivants :

Numérique

- 58.12Z : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.
- 58.21Z : édition de jeux électroniques.
- 58.29A : édition de logiciels système et de réseau.
- 58.29B : édition de logiciels outils de développement et de langages.
- 58.29C : édition de logiciels applicatifs.
- 62.01Z : programmation informatique.
- 62.02A : conseil en systèmes et logiciels informatiques.
- 62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques.
- 62.03Z : gestion d'installations informatiques.
- 62.09Z : autres activités informatiques.
- 63.11Z : traitement de données, hébergement et activités connexes.
- 63.12Z : portails internet.

Ingénierie

- 71.12B : ingénierie, études techniques.
- 71.20B : analyses, essais et inspections techniques.
- 74.90B : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.

Conseil

- 70.21Z : conseil en relations publiques et communication.
- 70.22Z : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion.
- 73.20Z : études de marché et sondages.
- 78.10Z : activités des agences de placement de main-d'œuvre.
- 78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

Évènementiel

- 25.11Z : fabrication de structures métalliques et de parties de structures.
- 43.32C : agencement de lieux de vente.
- 68.20B : location de terrains et autres biens immobiliers.
- 68.32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers.
- 82.30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès.
- 90.04Z : gestion de salles de spectacles.

Traduction et interprétation

- 74.30Z : traduction et interprétation.

Article 1.2 — Définition des ETAM, ingénieurs et cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ;
- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés

Article 2.1 — Droit syndical et liberté d'opinion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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

1. Liberté d'opinion

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

Les employeurs s'engagent, ainsi que pour leurs représentants, à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice de fonctions syndicales, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, d'évolution professionnelle, de mesures disciplinaires ou de rupture du contrat de travail.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou en défaveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et des salariés avec lesquels ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Si le bien-fondé d'un licenciement est contesté parce que ce licenciement aurait été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les 2 parties s'emploieront à régler leur différend dans le cadre d'une conciliation.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2. Absences autorisées

Des absences non rémunérées sont accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer, d'une part, à leurs réunions statutaires et, d'autre part, à une réunion préparatoire pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils devront en faire la demande au moins 8 jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

Conformément aux dispositions légales, chaque délégué syndical peut également utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Conformément aux dispositions légales, les salariés membres des commissions paritaires de branche bénéficient du statut protecteur. Leur protection est celle des délégués syndicaux. Cette protection leur est due quelle que soit la date de création de la commission.

Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de salariés fixés d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le nombre de salariés d'une même entreprise autorisés à s'absenter simultanément sera fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national en cause s'efforceront, dans les cas visés aux alinéas 1 et 4 ci-dessus, de faire en sorte que ces absences n'apportent pas de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise ou au libre exercice du droit syndical.

3. Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique (CSE). Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux et/ou diffamatoire.

La direction, les délégués syndicaux et les représentants de sections syndicales prendront en commun toutes les dispositions utiles pour assurer, au moins semestriellement, aux salariés en mission de longue durée pour raisons professionnelles, la transmission de l'information syndicale propre à l'entreprise.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 2.2 — Représentation des salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

(1) Article étendu sous réserve que la mention « institutions sociales » du CSE renvoie aux activités sociales et culturelles en application de l'article L. 2312-81 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

NOTA : Coefficient des ouvriers et employés : au lieu de « 230 », lire « 240 » à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. (Avenant n° 2 du 27 octobre 2022, art. 5 - BOCC 2022-49).

Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail

Article 3.1 — Principe de non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail.

Ainsi, notamment, aucune mesure ne peut être prise en raison de leur (s) :

- origines ;
- sexe ;
- mœurs ;
- orientation sexuelle ;
- identité de genre ;
- âge ;
- situation de famille ;
- caractéristiques génétiques ;
- particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- opinions politiques ;
- activités syndicales ;
- activités mutualistes ;
- exercice d'un mandat électif *local* (1) ;
- convictions religieuses ;

- apparence physique ;
- nom de famille ;
- lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;
- état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;
- grossesse ;
- capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

(1) Le terme « local » mentionné au 14e tiret est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 3.2 — Engagement et contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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

- la durée du contrat ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le lieu d'emploi ;
- la période d'essai, le cas échéant ;
- le montant du salaire mensuel et/ou annuel ;
- les éventuels autres éléments de rémunération directs ou indirects ;
- la clause de mobilité géographique, le cas échéant.

Des mentions spécifiques doivent être ajoutées dans le contrat de travail notamment en cas de travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail dans le cadre d'un forfait en jours ou en heures.

Tout salarié doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) auprès des services de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, sous réserve des exceptions prévues par la loi .

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

Article 3.3 — Priorités d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

En cas de vacance ou de création d'un poste, l'employeur fait appel en priorité aux salariés de l'entreprise susceptibles d'occuper le poste.

Article 3.4 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et de son renouvellement est la suivante :

- du coefficient 230 au coefficient 250 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 2 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 2 mois maximum ;
- du coefficient 275 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 3 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 3 mois maximum ;
- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 4 mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance suivants :

Temps de présence dans l'entreprise	Durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	
	À l'initiative de l'employeur	À l'initiative du salarié
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 6 mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la date de notification de la rupture de la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice n'est pas due au salarié en cas de dispense d'exécution du délai de prévenance sollicitée par le salarié et acceptée par l'employeur.

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 notification de la rupture de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, les heures d'absences autorisées pour la recherche d'emploi ne donnent pas lieu à rémunération.

NOTA : Coefficient des ouvriers et employés : au lieu de « 230 », lire « 240 » à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. (Avenant n° 2 du 27 octobre 2022, art. 8 - BOCC 2022-49).

Article 3.5 — Modification du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Toute modification apportée à un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur et doit recueillir l'accord écrit du salarié.

Les modifications apportées à tout autre élément du contrat de travail font l'objet d'une information préalable auprès du salarié. L'information écrite est recommandée.

En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail.

Article 3.6 — Modification dans la situation juridique de l'employeur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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. 1224-1 du code du travail.

Article 3.7 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.

Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- maternité et adoption ;
- congés de formation ;
- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;
- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire.

Titre 4 Rupture du contrat de travail

Article 4.1 — Procédures applicables

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Toute rupture du contrat de travail implique de part et d'autre le respect d'un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave, de rupture conventionnelle, ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'incapacité sans origine professionnelle.

1. Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)

La rupture du contrat de travail par l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat. Si nécessaire, cette disposition est adaptée dans le cas particulier des salariés en mission à l'étranger (article 12.6 de la convention collective).

La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant.

Avant tout éventuel licenciement, le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien. La convocation à cet entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique :

- l'objet de la convocation ;
- la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, par un représentant des salariés, ou par un conseiller du salarié quand il n'y a pas de représentant des salariés dans l'entreprise. La lettre mentionne alors les

coordonnées de la mairie du lieu de travail et de l'inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers.

En cas de licenciement pour raisons économiques, la procédure varie selon le nombre de salariés concernés, en application des dispositions légales. Il est précisé que seuls sont exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant 10 salariés et plus dans la même période de 30 jours dans les entreprises disposant de représentants des salariés, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation de ces derniers.

2. Rupture à l'initiative du salarié (démission)

En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir d'un commun accord, au cours d'un ou plusieurs entretiens, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous réserve du respect des conditions et de l'indemnisation minimale prévues par les dispositions légales et/ou conventionnelles .

Article 4.2 — Durée du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

La durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié.

Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'aptitude d'origine non professionnelle.

Les durées suivantes s'appliquent en cas de licenciement ou de démission :

– pour les ETAM :

-- de moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

-- de plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;

-- classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, quelle que soit leur ancienneté acquise : 2 mois ;

– pour les ingénieurs et cadres : 3 mois.

Une durée de préavis supérieure ou inférieure peut être définie par accord entre les parties.

Article 4.3 — Absence pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 6 jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.

Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque .

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 4.4 — Indemnité compensatrice de préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis.

Article 4.5 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Condition d'attribution

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue une indemnité de licenciement. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement versée.

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

2. Montant

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

– concernant les ETAM :

– – pour une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année de présence ;
- concernant les ingénieurs et cadres :
- pour une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;
- pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mois pour chaque année de présence.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les majorations pour heures supplémentaires et les majorations de salaire ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le code du travail.

Article 4.6 — Départ et mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite.

Le préavis suivant doit être respecté :

- jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

2. Mise à la retraite

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans

L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.

Cette demande est adressée par écrit, 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur.

En cas d'accord, la mise à la retraite est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69e anniversaire inclus.

Mise à la retraite à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de 70 ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 4 mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Quel que soit l'âge du salarié, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité spécifique, dont le montant est calculé dans les conditions prévues à l'article 4.8 de la convention collective.

Article 4.7 — Régime de retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'Agirc-Arrco.

La cotisation portera sur la totalité des rémunérations brutes versées dans les conditions et limites prévues par la réglementation Agirc-Arrco en vigueur. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'Agirc-Arrco.

Article 4.8 — Indemnité de départ et de mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues à l'article 4.6 de la convention collective.

1. Départ à la retraite

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

Concernant le départ à la retraite :

- à 5 ans révolus : 1 mois ;
- au-delà, s'y ajoute : 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette stipulation s'applique en l'absence de dispositions légales plus favorables ayant le même objet.

Titre 5 Congés

Article 5.1 — Durée des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Congés payés

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à 25 jours ouvrés de congés payés (correspondant à 30 jours ouvrables).

Conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement des congés payés applicables dans l'entreprise.

En conséquence, lorsque le salarié n'a pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il a droit à un congé calculé au prorata sur la base de 25 jours ouvrés par an (correspondant à 30 jours ouvrables).

Les salariés ayant des enfants à charge peuvent bénéficier de congés payés supplémentaires dans les conditions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

2. Congés d'ancienneté

Des congés payés supplémentaires sont octroyés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La durée des congés d'ancienneté est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

En fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture de la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, soit le 1er mai à défaut de stipulation différente, il est accordé :

- 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.

Les congés d'ancienneté sont accordés indépendamment de l'application des stipulations relatives aux congés pour événements familiaux.

3. Congés de fractionnement

Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

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

La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.

Article 5.2 — Attribution de jours de congés non rémunérés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré.

Article 5.3 — Période de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1er mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur.

Article 5.4 — Modalités de prise des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

L'employeur peut après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe :

- soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ;
- soit établir les congés payés par roulement.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard le 1er mars de chaque année.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard 2 mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.

En cas de prise des congés payés par roulement, les dates individuelles des congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des salariés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des salariés 2 mois avant leur départ.

Dans la mesure du possible, satisfaction est donnée à celles et ceux dont les enfants sont scolarisés et qui souhaitent prendre leurs congés payés pendant une période de vacances scolaires.

Les époux et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille travaillent dans la même entreprise, les congés payés peuvent leur être accordés simultanément, dans la mesure du possible.

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à 2 mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

Article 5.5 — Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;
- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 5.6 — Indemnité de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

Article 5.7 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et sans réduction de salaire sont accordées pour :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance : 3 jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvré qui la suit ;
- adoption : 3 jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer ou le jour de l'arrivée de l'enfant ou le premier jour ouvré qui la suit ;
- maladie ou accident d'un enfant constaté par certificat médical :
 - 3 jours ouvrables non rémunérés ;
 - 5 jours ouvrables non rémunérés si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si est assumée la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables ;
- obsèques :
 - conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou concubin : 3 jours ouvrés ;
 - enfant ou personne à la charge effective et permanente âgé de moins de 25 ans : 14 jours ouvrés ;
 - enfant âgé de plus de 25 ans : 12 jours ouvrés ;
 - enfant lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
 - père ou mère : 3 jours ouvrés ;

- frère ou sœur : 3 jours ouvrés ;
- beau-père ou belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de Pacs) : 3 jours ouvrés ;
- autres ascendants : 2 jours ouvrés ;
- congé de deuil : 8 jours ouvrables, à prendre dans l'année suivant le décès de l'enfant âgé ou personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans. Ce congé peut être fractionné sous réserve d'informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement dans les conditions de l'article 11.4 de la convention collective.

Article 5.8 — Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire pendant le temps de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés seront rémunérés sur la base de leur salaire mensuel, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire sont régies par les articles L. 3142-89 à L. 3142-94-1 du code du travail.

Article 5.9 — Congé sans solde

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, à la demande du salarié.

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.

À l'expiration de ce congé, le salarié retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.

Titre 6 Temps de travail

Article 6.1 — Aménagement du temps de travail sur l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1er avril 2014.

Article 6.2 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi.

2. Contingent annuel (1)

ETAM

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le contingent réglementaire s'applique.

(1) Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'article 2 du chapitre 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

(a) L'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite basse de 10 %.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6.3 — Travail du dimanche et des jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre 1er du code du travail portant sur les repos et jours fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour

certaines travaux ou activités spécifiés au code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la réglementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du 16e dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé 13 dimanches et 4 jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les 15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les 2 derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

(2) Les stipulations des deuxièmes paragraphes des points 2.1 et 2.2 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect de la dernière phrase de l'article L. 2253-3 du code du travail qui dispose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 6.4 — Travail habituel de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

ETAM

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 21 heures et 7 heures.

Un accord d'entreprise peut définir la période de travail de nuit dans les limites prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives. (1)

Pour apprécier si cette majoration est perçue par le salarié, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail de nuit dans l'entreprise qui sont soumis à cotisations sociales.

(1) Le 3e alinéa de la partie « ETAM » est étendu sous réserve, pour mettre en place le travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise comprenant l'ensemble des dispositions figurant à l'article L. 3122-15 du code du travail ou de solliciter

Article 6.5 — Équipes de suppléance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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, en remplacement des autres salariés de l'entreprise, conformément aux dispositions légales.

(1) L'article 6.5 est étendu sous réserve du respect, pour mettre en place une équipe de suppléance, de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3132-17 du code du travail ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail prévue à l'article L. 3132-18 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Titre 7 Rémunération

Article 7.1 — Généralités

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2024

Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les salaires minimaux hiérarchiques des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimal hiérarchique = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position)

Les salaires minimaux hiérarchiques relatifs à chaque emploi des ingénieurs et cadres sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération correspondantes.

Article 7.2 — Classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

ETAM

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) figurent en annexe 1 de la convention collective. Les agents de maîtrise sont classés dans le groupe 3 de cette grille.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, mais sous réserve de l'accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche .

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Ingénieurs et cadres

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la convention collective.

La classification est effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Article 7.3 — Prime de vacances

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévus par la convention collective, au paiement d'une prime de vacances à tous les salariés de l'entreprise. (1)

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, et à titre indicatif, la répartition du montant global de la prime entre les salariés peut se faire, au choix de l'entreprise ou par accord d'entreprise :

- soit de façon égalitaire entre les salariés ;
- soit au prorata du salaire, avec, le cas échéant, une majoration pour enfant à charge ;
- soit par la majoration de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié ;
- soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence.

Toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés 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 au présent article et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre. (1)

En revanche, ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances :

- un 13e mois ;
- l'indemnité de précarité des enquêteurs vacataires prévue par l'article 53 de l'accord de branche du 16 décembre 1991 (annexe 4) ;
- une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail.

(1) Le 1er et le 3e alinéas de l'article 7.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 7.4 — Bulletin de paie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Le bulletin de paie doit comporter les mentions réglementaires et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro Siret de l'établissement ;
- le 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 ;
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- la période et le nombre d'heures auquel se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire lorsqu'il est déterminé sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel

Article 8.1 — Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Règles générales

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Ainsi, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur, sont précisées à l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf s'il s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

2. Rémunération du salarié

Invention brevetable appartenant à l'employeur

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de 5 ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;
- pourcentage du salaire ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation, et ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté l'entreprise.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit, sauf dans le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Inventions non brevetables

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

Article 8.2 — Création de logiciels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Conformément à l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle 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 stipulations est soumise au tribunal judiciaire du siège social de l'employeur.

Article 8.3 — Secret professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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 notamment pour les renseignements et résultats découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.

Un manquement des salariés à cette stricte obligation peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 8.4 — Publications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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 notamment état des renseignements et résultats obtenus auprès des clients.

Titre 9 Maladie, accidents, parentalité

Article 9.1 — Formalités

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

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

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

Cette absence est justifiée dans le délai maximal de 48 heures à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin. Lorsqu'il assure un complément d'allocations maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 9.2 — Incapacité temporaire de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

En cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non, constaté par certificat médical, l'employeur verse au salarié, dans les conditions décrites au paragraphe 1 ci-dessous, les allocations maladie nécessaires pour compléter :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- les allocations versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur appliquera sur ces indemnités ou prestations les contributions sociales et impositions de toute nature applicables.

En tout état de cause, l'employeur complète les sommes versées au salarié malade ou accidenté jusqu'à concurrence de ce que celui-ci aurait perçu, net de toute cotisation, en cas de travail à temps plein ou à temps partiel, non compris les primes et gratifications.

1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un an d'ancienneté.

L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jours au maximum, sur une période de 12 mois consécutifs.

Au-delà de 90 jours consécutifs d'absence (s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

2. Calcul du montant de l'allocation maladie

Le versement de l'allocation maladie ne peut en aucun cas conduire le salarié à recevoir un montant supérieur à la rémunération nette qui aurait été perçue s'il avait travaillé.

ETAM

– ayant plus d'un an d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 100 % du salaire brut et les 60 jours suivants : 80 % du salaire brut ;

– ayant plus de 5 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % du salaire brut et les 30 jours suivants : 80 % du salaire brut.

Ingénieurs et cadres

– ayant plus d'un an d'ancienneté : 90 jours à 100 % du salaire brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est atteinte par le salarié au cours de sa maladie, il reçoit, à partir du moment où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fraction d'allocation fixée par la nouvelle ancienneté pour chacun des jours de maladie restant à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

(Arrêté du 5 avril 2023-art. 1)

Article 9.3 — Parentalité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

Principe de non-discrimination

Aucune distinction ne peut être opérée à l'encontre d'un salarié ou d'un candidat à l'embauche en raison de son sexe, de sa situation de famille, de son état de grossesse ou de son engagement dans un projet parental, qu'il s'agisse d'un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une démarche d'adoption.

Toute décision fondée sur une telle situation, qu'elle concerne notamment l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation est constitutive d'une discrimination prohibée par la loi.

Aucune information relative à un projet parental ne peut être sollicitée ni utilisée dans le cadre de la relation de travail.

Maternité

La salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire rémunérée :

– de 20 minutes par jour à partir du 3e mois de grossesse ;

– de 30 minutes par jour à partir du 5e mois de grossesse.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veille à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur le formalise par écrit. Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi. La salariée ayant recours à l'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par la loi bénéficie d'autorisations d'absences pour les actes médicaux nécessaires. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de son congé maternité conserve le maintien intégral de son salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance lourde.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 3.7 de la convention collective. Lorsque l'ancienneté d'un an est atteinte par la salariée au cours de son congé maternité, elle bénéficie, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, du maintien de son salaire pour chacun des jours de congé maternité restant à courir.

Adoption

Conformément aux dispositions réglementaires, les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par la loi pour l'accueil d'un ou plusieurs enfants.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé d'adoption prévu par la loi est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant. Les avantages liés à la naissance prévus en faveur des salariées en congé maternité s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

Paternité et accueil de l'enfant

Les salariés engagés dans un parcours d'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par la loi bénéficient d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Après la naissance ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. L'employeur complète cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité d'un an dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 3.7 de la convention collective. Si l'ancienneté d'un an est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il reçoit, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30e du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

Allaitement

Pendant 1 an à partir de la naissance de son enfant, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. L'utilisation de ce droit n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Article 9.4 — Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au code du travail.

Article 9.5 — Décès

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les stipulations relatives à l'assurance décès sont prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

Titre 10 Formation professionnelle

Article 10.1 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les stipulations relatives à la formation professionnelle sont prévues par l'accord de branche du 31 octobre 2019 relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Article 10.2 — Opérateur de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Un opérateur de compétences (OPCO) dénommé « Atlas, Soutenir les compétences » a été constitué par l'accord du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO Atlas.

L'opérateur de compétences Atlas a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'apporter un appui technique à la branche professionnelle pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans le

cadre des projets de transition professionnelle ;

– d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :

-- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises aux dispositifs de formation professionnelle ;

-- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

Article 11.1 — Ordre de mission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission pourra être permanent lorsque les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer, au sein de la même journée, des déplacements multiples sur différents sites.

Article 11.2 — Frais de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise...) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié.

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement constituent un remboursement de dépenses et ne sont donc pas versés au titre des jours de repos, des séjours de détente, des absences pour élections, convenances personnelles, périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire, maladies ayant donné lieu au retour du salarié ou à son hospitalisation.

Toutefois, les frais (location, par exemple) qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée peuvent être remboursés avec l'accord préalable de l'employeur.

Article 11.3 — Moyens de transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

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

– avion : classe économique ;

– train et bateau :

– 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;

– 1re classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

2. Tous les moyens de transport personnels du salarié à la condition que leur usage à des fins professionnelles ait fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Utilisation du véhicule personnel

L'utilisation par le salarié de son véhicule terrestre à moteur personnel, pour les besoins du service, doit faire l'objet d'un accord écrit préalable. Cette utilisation ne doit pas entraîner des frais supplémentaires à la charge du salarié.

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

L'employeur s'assure que le salarié :

– est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé (permis de conduire et certificat d'immatriculation en cours de validité) ;

– est couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile « affaires, déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (certificat d'immatriculation, permis de conduire et attestation d'assurance) vaut engagement de rester en règle par rapport aux obligations liées à ces documents.

Toute modification ultérieure de la situation par rapport à ces obligations doit être signalée à l'employeur (par exemple : suspension ou retrait du permis de conduire, résiliation ou expiration du contrat d'assurance...).

Le salarié s'engage à respecter les dispositions du code de la route.

Article 11.4 — Voyage de détente

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné

de sa famille (conjoint[e], enfant[s]), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein l'entreprise.

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

Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

- au minimum 24 heures dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;
- au minimum 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois.

Il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur son salaire, de manière à lui permettre de disposer de 24 ou 48 heures.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, la somme allouée ne peut dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre à son domicile.

Le voyage de détente, sauf lorsqu'il s'agit de participer aux élections conformément aux conditions de l'article 11.5 de la convention collective, ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les 10 derniers jours 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 lieu de rattachement.

Article 11.5 — Évènements en cours de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Élections

À la demande du salarié, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou de vote électronique pour les élections professionnelles, ou de vote par procuration pour les élections extérieures à l'entreprise, une autorisation d'absence est accordée pour participer à ces élections.

Le voyage est payé et compte comme voyage de détente.

2. Congés payés en cours de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à prendre ses congés payés au cours d'une période où il se trouve en déplacement souhaite rejoindre sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage est traité comme un voyage de détente au sens de l'article 11.4 de la convention collective. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente débute le jour du retour du congé.

3. Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

En cours de déplacement, en cas de maladie ou d'accident graves ou de décès, les dispositions à prendre sont examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à supporter de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient s'il n'était pas en déplacement professionnel.

L'entreprise donne toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à toute personne désignée par le/la salarié(e) pour se rendre à ses côtés.

Article 11.6 — Mobilité géographique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Modification du lieu de travail

En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, 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 lieu de travail est une mention informative du contrat de travail. Il peut être modifié, sans l'accord du salarié, lorsque cette modification intervient au sein du même secteur géographique ou bien en présence d'une clause de mobilité.

Si la modification du lieu de travail envisagée intervient en dehors de ce secteur géographique, elle constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Conformément à l'article 3.5 de la convention collective, en cas de refus du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement est motivé par les raisons objectives ayant entraîné la proposition de modification du lieu de travail.

En application d'une clause de mobilité

En fonction de l'activité exercée, une clause de mobilité peut être prévue dans le contrat de travail, par laquelle le salarié accepte par avance que le lieu de travail puisse être modifié.

La clause de mobilité doit définir précisément sa zone géographique d'application (par exemple, la France métropolitaine, une région ou un département). Elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La modification du lieu de travail, en application d'une clause de mobilité, doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise. Elle doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.

Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement.

La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective.

2. Modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence

Remboursement des frais

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint[e], et personne[s] à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de prise en charge de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à leur engagement.

Lorsque la modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence a été portée à la connaissance du salarié dans des délais insuffisants pour lui permettre de résilier son bail à temps, la prise en charge des frais de déménagement comprend le remboursement du loyer et des charges à payer par le salarié à son bailleur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme étant en situation de déplacement professionnel et est indemnisé dans les conditions applicables à celui-ci, tant que sa famille n'aura pu se rapprocher du lieu de sa nouvelle affectation.

En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 1 an au maximum, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Licenciement du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de licenciement, pour un motif qui ne relève pas de la faute grave, dans les 2 ans suivant la modification du lieu de travail, le salarié qui ferait le choix de revenir, avec sa famille, au lieu de sa résidence initiale, aurait droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour du salarié licencié intervient dans un délai de 6 mois suivant la notification du licenciement.

Ce droit à remboursement de frais s'applique dans les mêmes conditions, et après accord de l'employeur, lorsque le salarié licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, sauf en cas d'emménagement sur place.

L'évaluation de la limite maximale de prise en charge des frais occasionnés par le retour au lieu de sa résidence initiale, doit tenir compte, s'il y a lieu, de l'arrivée d'un nouveau membre dans la famille ou du poids des bagages, et de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié préalablement à la modification du lieu de travail.

Décès du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de décès d'un salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés, par le retour de sa famille (conjoint[e] et personne[s] à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initiale sont à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées au 2 du présent article.

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine

Article 12.1 — Conditions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains salariés en déplacement doivent, à défaut de l'avoir précisé dans le contrat de travail, obtenir l'accord des salariés par un avenant à ce contrat, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à 3 mois continus.

Les missions hors de France d'une durée inférieure à 3 mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié, à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié.

Les missions hors de France d'une durée supérieure à 3 mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié :

- à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié ;
- et à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Le contrat de travail ou l'avenant se réfère aux clauses du présent titre pour autant que le salarié engagé soit soumis à la législation sociale française.

Les conditions de déplacement hors de France pouvant être de nature très variable selon les missions, la convention collective ne peut prévoir tous les cas possibles, mais précise au présent titre des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

Article 12.2 — Ordre de mission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

L'envoi en mission hors de France métropolitaine doit, selon les cas définis à l'article 12.1, donner lieu à l'établissement préalable d'un avenant au contrat de travail et/ou d'un ordre de mission.

Dans certains cas, l'ordre de mission peut avoir un caractère permanent.

Il est préconisé que soient prévues par accord d'entreprise ou note de service les conditions d'envoi en mission.

a) Dans tous les cas, cet ordre de mission stipule que le salarié reste rémunéré par l'entreprise d'origine ou par une filiale auprès de laquelle il est détaché et comporte les mentions suivantes :

1. les noms, prénoms, qualités et adresses des parties ;
2. la nature, la durée et le lieu de la mission ;
3. les modalités d'exécution des stipulations concernant les voyages et transports ;
4. la couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;
5. l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule personnel ;

6. l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;
 7. la référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;
 8. le lieu du rapatriement en fin de séjour ;
 9. les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc., dont les bases de calcul peuvent faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal ;
 10. les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il doit être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant le séjour sont payables :
 - soit en partie en France métropolitaine en euros, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire de son choix ;
 - soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre-valeur au taux de change officiel.
- Ces dispositions peuvent être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties ;
11. les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
 12. les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements sur le lieu de mission ;
 13. les conditions d'application des droits aux congés payés par dérogation au titre 5, en cas de mission d'une durée supérieure à 24 mois ;
 14. les conditions du préavis visé à l'article 4.2 de la convention collective, et de prévenance en cas de fin mission anticipée ;
 15. les conditions du retour à l'issue de la mission.
- b) En outre, si la durée du déplacement est supérieure à 6 mois :
16. les conditions de prise en charge du voyage aller et retour du salarié et éventuellement de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;
 17. le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et cela conformément aux stipulations de l'article 12.8 de la convention collective ;
 18. la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties ;
 19. le maintien ou la compensation des prestations familiales ;
 20. le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine ;
 21. les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ.

- c) Enfin, quelle que soit la durée de la mission, l'ordre de mission doit obligatoirement comprendre les éléments suivants en cas de déplacement dans les pays présentant des risques sanitaires, politiques ou climatiques dangereux :
22. la couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat deviendrait nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation ;
 23. les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ;
 24. les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à appliquer ;
 25. les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes et des transferts de fonds.

L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié ait satisfait à toutes les formalités préalables (telles que visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant en France métropolitaine que dans le pays du déplacement.

Article 12.3 — Conditions suspensives et durée des séjours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder 20 mois, les délais de route étant non compris.

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

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

- soit bénéficier au cours des 24 mois d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à déterminer en accord avec l'employeur, à prendre sur place et terminer ensuite la mission pour laquelle il a été engagé avant son retour en France ;
- soit demander à rentrer en France pour bénéficier de ses congés payés, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, voire annulé.

Article 12.4 — Voyages et transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

1. Définition des frais de voyage

Les frais de voyage comprennent, dans les limites fixées par l'ordre de mission et les barèmes de l'Urssaf caisse nationale :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et inversement ;
- les frais éventuels de repas et d'hébergement pendant le voyage.

Le remboursement des frais de voyage peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

2. Conditions d'application des frais de voyage

Sous les réserves précisées ci-dessous, l'employeur prend en charge les frais de voyage et, le cas échéant, ceux de la famille du salarié, dans

les cas suivants :

- a) en début et en fin contractuels de la mission ;
- b) s'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;
- c) lorsque des motifs graves de santé, dûment attestés par certificat médical avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme assureur ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;
- d) en cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les 3 mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;
- e) en toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié sur le lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements rendant nécessaire un retour immédiat en France ;
- f) en cas de licenciement du salarié.

3. Déplacement de la famille du salarié

L'ordre de mission précise les conditions de prise en charge éventuelle des frais de voyage de la famille lorsque celle-ci suit le salarié dans son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mission peut prévoir une durée minimale de séjour effectif de la famille en deçà de laquelle les frais de voyage ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Enfin, l'ordre de mission précise s'il est possible que certains membres de la famille puissent, pour des raisons personnelles impératives, bénéficier de la prise en charge des frais de voyage en cas de départ différé par rapport à celui du salarié.

4. Démission

En cas de démission, l'employeur a la charge des frais de voyage au prorata du temps de séjour effectué.

Il n'est pas fait obstacle à ce que l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage à la demande du salarié et exige le remboursement de ces frais après le retour en France.

En cas de démission, le salarié qui ne sollicite pas son rapatriement en fin de préavis peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximal de 3 mois à compter du jour de la cessation du travail.

5. Frais de transport

Le remboursement des frais de transport peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un remboursement sur présentation de justificatifs.

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyages et de transports sont déterminées par le présent article.

Le salarié qui choisit un moyen de transport plus coûteux que celui déterminé au sein de l'entreprise n'est remboursé qu'à concurrence des frais occasionnés par le moyen déterminé au sein de l'entreprise, sauf si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Si le salarié choisit un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties ou si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Les classes de voyage du salarié et de sa famille sont fixées comme suit, sauf stipulation contraire :

- a) en avion : classe économique ;
- b) en bateau et train :
 - 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;
 - 1re classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

6. Bagages

Pour les voyages de début et fin de mission, l'ordre de mission fixe la prise en charge des frais engendrés par les éventuels suppléments de bagages. Pour les voyages effectués en cours de mission à l'étranger, les suppléments de bagages éventuels ne sont pas pris en charge.

Le vol et la perte des bagages pendant les voyages de début et de fin de mission, tant du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance souscrite par l'employeur dans la limite où la garantie des transporteurs ne s'appliquerait pas.

7. Délais de route

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de la résidence habituelle au lieu de la mission, et inversement par les moyens de transport déterminés au sein de l'entreprise.

Les délais de route ne peuvent venir en déduction des congés payés. Ils sont rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.

Le salarié qui use d'un moyen de transport moins rapide que celui déterminé au sein de l'entreprise ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'un moyen de transport plus rapide, il continue à bénéficier, en plus de la durée des congés payés, des délais qui auraient été nécessaires avec le moyen de transport déterminé au sein de l'entreprise.

Article 12.5 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Lorsqu'un salarié est engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il peut être soumis à la période

d'essai prévue par l'article 3.4 de la convention collective :

- soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;
- soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé concluant par l'une ou l'autre des parties, le salarié est rapatrié aux frais de l'employeur.

De plus, dans le cas où cette période d'essai s'accomplirait hors de France métropolitaine, le salarié ne pourrait faire venir sa famille pour le rejoindre tant que la période d'essai ne serait pas achevée de façon concluante, sauf autorisation spéciale de l'employeur.

Article 12.6 — Rupture du contrat de travail pendant la mission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Selon le lieu de la mission, le recours à la procédure de notification de la rupture du contrat de travail (licenciement, rupture de période d'essai...) par lettre recommandée avec accusé de réception ne peut pas être valablement utilisé à l'étranger.

Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique.

En tout état de cause, la procédure de licenciement au cours d'un déplacement professionnel à l'étranger doit être observée dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Article 12.7 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Le salarié est libre de prendre ses congés payés dans le pays de son choix. Les frais de voyage ne sont pris en charge qu'à concurrence de ce qui aurait été dû pour un retour à sa résidence habituelle et éventuellement pour en revenir. Il en est de même pour les délais de route.

Le salarié licencié ou démissionnaire au cours de ses congés payés ne peut exiger d'effectuer son préavis en outre-mer ou à l'étranger.

Article 12.8 — Prévoyance. Retraite. Chômage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Si le régime général de la sécurité sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille doivent être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la sécurité sociale conformément au point 18 de l'article 12.2 de la convention collective, les taux de cotisations salariales ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, doivent être couverts les risques de maladies tropicales et endémiques pour le salarié et sa famille.

Le régime volontaire risque vieillesse de la sécurité sociale et le régime des retraites complémentaires sont maintenus et la charge en est supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles et les conditions prévues par la loi.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice à partir du moment où les allocations familiales auxquelles il a éventuellement droit cessent de lui être servies.

En cours de déplacement, dans le cas de maladie ou d'accident graves ou de décès du salarié, l'employeur donne toutes les facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à la venue aux côtés du salarié de toute personne désignée par ses soins.

Les salariés envoyés hors de France métropolitaine sont, sur leur demande, couverts par une assurance, souscrite par l'employeur, contre les risques d'accident (décès, incapacité temporaire, invalidité totale ou partielle), suivant des modalités fixées par l'ordre de mission, et ceci pendant toute la durée de la mission, voyages compris, et, quels que soient les moyens de transport utilisés.

Article 12.9 — Contrôle médical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

En cas de séjour dans un pays présentant des risques sanitaires, 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 se soumettre, lui et éventuellement les membres de sa famille, à un examen médical auprès d'un médecin spécialisé indiqué par l'employeur.

Le salarié devra en outre se faire vacciner, ainsi que sa famille, selon la réglementation française et celle du pays dans lequel il se rend.

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives

Article 13.1 — Convention collective et accords d'entreprise antérieurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les entreprises adaptent les clauses de leurs accords qui s'avéreraient moins favorables aux salariés que celles de la présente convention collective, dans les domaines énumérés à l'article L. 2253-1 du code du travail.

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.

En cas de fusion, de cession, de scission ou de changement d'activité, les stipulations de la convention collective jusqu'alors appliquée sont mises en cause. La mise en cause résulte de plein droit de l'évènement qui l'a entraîné. Les stipulations de la convention collective mise en cause continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Cette négociation d'adaptation aux nouvelles stipulations a pour objet de mettre en place un statut unique du personnel et d'éviter ainsi la constitution de deux catégories de salariés, les salariés « anciens » continuant à bénéficier des clauses antérieures qui n'évoluent plus et des salariés « nouveaux » auxquels s'appliquerait la nouvelle convention collective.

En cas d'échec de la négociation visée à l'alinéa précédent, les salariés concernés par cette mise en cause bénéficient, conformément aux

dispositions du code du travail, d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention collective mise en cause, lors des 12 derniers mois.

Article 13.2 — Date d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les stipulations de la présente convention collective sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 13.3 — Durée. Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

1. Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut être dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou par l'ensemble des signataires salariés, après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les signataires qui dénoncent la convention collective doivent soumettre un nouveau texte.

La convention collective continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte qui lui est substitué. À défaut de conclusion d'un nouveau texte dans un délai maximal de 2 ans, la convention collective sera résiliée de plein droit.

2. Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut également être dénoncée par une partie des signataires employeurs ou par une partie des signataires salariés après un préavis minimal de 3 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La convention collective est alors maintenue en vigueur entre les autres parties signataires.

Article 13.4 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Conformément aux dispositions du code du travail, sont à tout moment habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

La ou les organisations qui engagent la procédure de révision soumettent un projet de texte modifié aux autres organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective. Une négociation s'engage sur ce projet dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date de notification du projet de texte modifié.

L'avenant de révision obéit aux conditions de validité des accords collectifs prévues par la loi.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues par la loi, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention collective.

(1) L'article 13.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 13.5 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Les employeurs appliquent les stipulations plus favorables de la présente convention collective applicable à leur activité.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception, et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du service de greffe du conseil des prud'hommes de Paris, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 13.6 — Procédure de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

a) En cas de réclamation individuelle ou collective relative à l'application des stipulations prévues par la présente convention collective, l'employeur dispose d'un délai de 8 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 de l'employeur et du ou des intéressés assistés de part et d'autre d'un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation préliminaire, le dossier sera transmis à la commission paritaire professionnelle de conciliation définie ci-dessous.

- c) La commission paritaire professionnelle de conciliation est composée :
- d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et représentatives ;
 - d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et représentatives.

Elle se réunit sur convocation d'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Chacune des commissions précitées devra se réunir dans un délai de 15 jours à compter de celui où elle aura été saisie par la partie la plus diligente.

Glossaire

Texte de base de la convention collective : préambule et articles 1.1 à 13.6 de la convention collective.

- Annexes :
 - Annexes I – Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise
 - Annexe II – Classification des ingénieurs et cadres
 - Annexe III – Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête
 - Annexe IV – Enquêteurs
- Accord thématique : accord de branche, à durée indéterminée ou non, définissant des règles propres à un thème de négociation.

Texte de mise à jour : Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 mise à jour par avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

À cette fin, un groupe de travail paritaire s'est réuni, afin de proposer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet.

Dans le prolongement des travaux du groupe de travail paritaire et de la CPPNI, il a été élaboré le présent avenant et son annexe dont l'objet est d'actualiser la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée.

Article 1er — Objet de l'avenant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations des articles 1.1 à 13.6 de l'annexe 1 au présent avenant se substituent aux articles 1 à 84 (déclarations liminaires comprises) de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Un tableau de concordance entre les articles du texte de base de la convention collective et ceux de l'annexe 1 se trouve à l'annexe 2.

Les stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 non visées par le présent avenant ainsi que les accords thématiques actuellement annexés à la convention en vigueur à la date de signature du présent avenant demeurent inchangés.

Un glossaire définissant les différents types de textes applicables se trouve à la fin de l'annexe 1.

Article 2 — Détermination du champ territorial et professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 3 — Date d'effet. Durée de l'avenant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 — Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article 5 — Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément à l'article 4.

Article 6 — Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 — Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Article 8 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Annexe 2

Article

Table de correspondance des articles de la convention collective

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Titre 1 – Généralités		
Article 1.1	Champ d'application	1
Article 1.2	Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête	2
Titre 2 – Droit syndical et représentation des salariés		
Article 2.1	Droit syndical et liberté d'opinion	3
Article 2.2	Représentation des salariés	4
Titre 3 – Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail		
Article 3.1	Principe de non-discrimination	3
Article 3.2	Engagement et contrat de travail	5
Article 3.3	Priorités d'emploi	6
Article 3.4	Période d'essai	7, 14, 16
Article 3.5	Modification du contrat du travail	8
Article 3.6	Modification dans la situation juridique de l'employeur	9
Article 3.7	Ancienneté	12
Titre 4 – Rupture du contrat de travail		
Article 4.1	Procédures applicables	13, 41
Article 4.2	Durée du préavis	15
Article 4.3	Absence pour recherche d'emploi	16
Article 4.4	Indemnité compensatrice de préavis	17

Article 4.5	Indemnité de licenciement	18, 19
Article 4.6	Départ et mise à la retraite	20
Article 4.7	Régime de retraite	21
Article 4.8	Indemnité de départ et de mise à la retraite	22
Titre 5 – Congés		
Article 5.1	Durée des congés payés	23, 24
Article 5.2	Conditions d'attribution des congés payés	24
Article 5.3	Période de congés payés	25
Article 5.4	Modalités de prise des congés payés	25, 26
Article 5.5	Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés	27
Article 5.6	Indemnité de congés payés	28
Article 5.7	Congés pour événements familiaux	29
Article 5.8	Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire	74
Article 5.9	Congé sans solde	30
Titre 6 – Temps de travail		
Article 6.1	Aménagement du temps de travail sur l'année	34
Article 6.2	Heures supplémentaires	33
Article 6.3	Travail du dimanche et des jours fériés	35, 36, 37
Article 6.4	Travail habituel de nuit	35, 36, 37
Article 6.5	Équipes de suppléance	38
Titre 7 – Rémunération		
Article 7.1	Généralités	32
Article 7.2	Classifications	39
Article 7.3	Prime de vacances	31
Article 7.4	Bulletin de paie	40
Titre 8 – Brevets d'invention et secret professionnel		
Article 8.1	Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles	75
Article 8.2	Création de logiciels	76
Article 8.3	Secret professionnel	77
Article 8.4	Publications	78
Titre 9 – Maladie et accidents		
Article 9.1	Formalités	41, 42
Article 9.2	Incapacité temporaire de travail	43
Article 9.3	Maternité	44
Article 9.4	Congé parental d'éducation	-
Article 9.5	Décès	45
Titre 10 – Formation		
Article 10.1	Formation professionnelle	46
Article 10.2	Opérateur de compétences	49
Titre 11 – Déplacements et changement de résidence en France métropolitaine		
Article 11.1	Ordre de mission	51
Article 11.2	Frais de déplacement	50, 53, 54, 55
Article 11.3	Moyens de transport	59, 60
Article 11.4	Voyage de détente	52, 56
Article 11.5	Évènements en cours de déplacement	54, 57, 58
Article 11.6	Mobilité géographique	61, 62, 63
Titre 12 – Déplacements hors de France métropolitaine		
Article 12.1	Conditions générales	64, 65
Article 12.2	Ordre de mission	66
Article 12.3	Conditions suspensives et durée des séjours	67
Article 12.4	Voyages et transport	70
Article 12.5	Période d'essai	68
Article 12.6	Rupture du contrat de travail pendant la mission	69
Article 12.7	Congés payés	71
Article 12.8	Prévoyance. Retraite. Chômage	72
Article 12.9	Contrôle médical	73
Titre 13 – Stipulations juridiques et administratives		
Article 13.1	Convention collective et accords d'entreprise antérieurs	79

Article 13.2	Date d'application	80
Article 13.3	Durée. Dénonciation	81
Article 13.4	Révision	82
Article 13.5	Adhésion	83
Article 13.6	Procédure de conciliation	84