

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2007

RELATIF AU PORTAGE SALARIAL

NOR : *ASET0850003M*

IDCC : *1486*

Entre :

La CICF ;

Le CICF-SNEPS,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'UGICA CFTC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a vocation à régir les relations de travail, collectives et individuelles, qui lient les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS (Syndicat national des entreprises de portage salarial) à leur personnel, qu'il s'agisse du personnel consultant ou, sur certains points, des salariés des services fonctionnels.

Les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS peuvent dispenser tout type de prestation de nature intellectuelle. Le présent accord ne s'applique qu'aux activités qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Pour ces activités, les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS déclarent appliquer les dispositions de la convention collective précitée. Toutefois, ces entreprises sont sujettes à des modes d'organisation du travail spécifiques dits en « portage salarial », qui justifient la mise en œuvre de moyens adaptés, notamment afin de garantir l'autonomie choisie des consultants qui les rejoignent.

Compte tenu, en particulier, du fait que l'activité des consultants est exercée le plus souvent hors des locaux de l'entreprise, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité inscrire les modes d'organisation du travail en portage salarial dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, annexé au présent accord (annexe I).

Les parties signataires tiennent par ailleurs à préciser que les modes d'organisation du travail en portage salarial, tels que définis au présent accord, sont conformes au cahier des charges arrêté par l'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial) pour ce type d'activité.

Mode d'organisation en portage salarial

L'entreprise organisée en portage salarial (EPS) a pour activité de fournir à ses clients des prestations de services de nature intellectuelle, en rapport avec les compétences de ses consultants. Elle doit apporter toute assistance utile aux consultants dans la négociation et la réalisation des contrats de prestations de services, procéder à la rédaction et à la validation de ces derniers.

Les consultants de l'EPS ont, pour leur part, selon les directives, le contrôle et, dans les limites arrêtées par cette dernière, un rôle commercial (la prospection de missions) et technique (la réalisation des missions dans leurs domaines d'expertise). Ils sont astreints à une obligation stricte de rendre compte de leur activité, notamment par communication d'un compte rendu mensuel d'activité soumis à l'approbation de l'EPS. Ce compte rendu mensuel d'activité a pour objet de permettre à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tout autre mode de contrôle que l'EPS souhaiterait mettre en place.

Dans le cadre de cette organisation en portage salarial, les parties tiennent à rappeler les droits et obligations respectives de l'EPS et des consultants.

L'EPS doit accompagner et encadrer scrupuleusement ses consultants, tout en préservant l'autonomie dont ils disposent. L'entreprise s'engage par ailleurs à réaliser un accompagnement actif des consultants pour leur permettre d'assurer le meilleur développement de l'activité dont ils ont la charge dans leur domaine de compétence.

L'équipe fonctionnelle de l'EPS assurera par ailleurs tous les aspects de la gestion administrative de l'activité dont ont la charge les consultants.

En ce qui concerne cette gestion administrative, l'EPS s'engage à accomplir les actions suivantes :

- élaboration et signature du contrat de travail avant le début effectif de la première mission ;
- réalisation des formalités administratives liées à l'embauche (DUE...) ;
- accomplissement de l'ensemble des obligations fiscales et sociales liées aux contrats commerciaux et aux contrats de travail ;

- gestion des frais professionnels et de mission en conformité avec les obligations fiscales et sociales ;
- réalisation des facturations sur la base des contrats commerciaux ;
- gestion des comptes d'activité et information mensuelle (papier ou Internet) des consultants sur l'ensemble des éléments imputés sur ce compte d'activité (facturation, encaissement, frais de gestion, frais professionnels et de mission, rémunérations nettes et charges sociales) ;
- établissement des fiches de paie sur la base des déclarations d'activité.

En ce qui concerne l'accompagnement des consultants dans le développement de leur activité, l'EPS doit mettre en œuvre les moyens suivants :

- rémunérer les temps de prospection dans des limites et selon des modalités convenues ;
- assurer un accompagnement individualisé des consultants en fonction de leurs compétences et expériences respectives ;
- assurer la formation professionnelle des consultants en vue de leur permettre, autant que possible, de réussir dans leur phase de prospection comme de réalisation de missions. L'EPS devra faciliter l'accès des consultants aux bilans de compétences, et la validation des acquis de leur expérience, etc. ;
- assurer, et coordonner s'il y a lieu, les actions commerciales menées à l'égard des clients les plus importants, dans le cadre des appels d'offres émis par les entreprises ou organismes publics et privés. Cela suppose que l'EPS organise le développement de « temps collectifs » (notamment par l'institution de réunions *in situ* ou par tout autre mode de communication) pendant lesquels les consultants pourront, sous la direction d'un responsable de l'EPS, échanger sur ces actions et les construire. Ces « temps collectifs » seront considérés comme du temps de travail effectif et considérés comme des temps de développement ;
- mettre en relation les offres et les demandes de prestations de services intellectuelles sous différentes formes possibles ;
- identifier autant que faire se peut des segments de marché particulièrement dynamiques et porteurs, susceptibles de permettre de faire évoluer les offres de prestations des consultants. Cette démarche pourra s'accompagner d'un dispositif de formation adapté, en vue de permettre aux consultants de faire évoluer leurs domaines de compétence.

De leur côté, les consultants, même s'ils disposent d'une large autonomie dans l'exercice de leur activité professionnelle, demeurent subordonnés à l'EPS dans le cadre de leur contrat de travail.

Ils ont en charge la prospection de nouvelles missions dans le respect des règles et directives édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, conditions tarifaires, etc.). L'EPS peut, en toute circonstance, décider de refuser la conclusion d'une mission prospectée. Ce refus devra être motivé.

Les consultants s'obligent par ailleurs à tout mettre en œuvre, compte tenu de leurs compétences, pour procéder à la bonne réalisation des missions qui leur sont confiées jusqu'à leur terme. Si une difficulté, de quelque nature que ce soit, survient pendant la phase de réalisation des missions, les consultants doivent en avertir l'EPS sans délai, afin que toute mesure utile puisse être mise en œuvre par cette dernière, dans le respect des engagements contractuels à l'égard du client.

Les consultants doivent, dans les relations commerciales, faire mention que leur activité est réalisée dans le cadre de l'EPS et que cette dernière est seule compétente pour valider le contrat de prestation de services. Ils devront par ailleurs s'assurer, conjointement avec l'EPS, que la mission projetée entre effectivement dans leur champ d'expertise.

Processus de recrutement et entrée en activité

Le processus de recrutement mis en œuvre par l'EPS doit comporter les étapes suivantes :

- information des candidats sur le mode de fonctionnement de l'entreprise et les engagements respectifs des parties (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ;
- analyse, conseil et assistance dans la démarche professionnelle des candidats ;
- choix des projets de mission « acceptables » :
 - pour les projets retenus : analyse de l'adéquation projet/profil de la personne (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, esprit entrepreneurial) ;
 - aide au projet pour l'optimiser et en maximiser les chances de réussite ;
- validation du projet du candidat en adéquation avec les impératifs de l'entreprise.

L'EPS s'engage par ailleurs, avant la signature du contrat de travail, à transmettre une information précise à tout candidat à l'embauche portant sur :

- son fonctionnement interne (règlement intérieur précisant notamment les modalités du télétravail) ;
- la nature des activités couvertes et le montant des garanties de son contrat d'assurance de responsabilité civile professionnelle ;
- le fonctionnement précis du compte d'activité, notamment en ce qui concerne les frais imputés sur ce compte.

TITRE I^{er}

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le droit de la représentation du personnel constitue la voie légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les entreprises visées par le présent accord s'engagent à faciliter l'exercice de cette expression, dans le respect des règles légales et des dispositions qui suivent.

1. Exercice du droit syndical

L'EPS devra permettre l'exercice du droit syndical au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Pour remplir au mieux leur mission, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les heures de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour les consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les

frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Les entreprises visées par le présent accord s'engagent également à habiliter les délégués syndicaux à utiliser les nouvelles technologies de l'information disponibles au sein de l'entreprise en permettant notamment aux délégués syndicaux d'utiliser la messagerie de l'entreprise et de réserver un espace aux organisations syndicales sur son site intranet. Les modalités d'utilisation de ces moyens pourront être, si nécessaire, précisées par un accord d'entreprise.

2. Délégués du personnel et comité d'entreprise

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions légales en vigueur. Les heures de délégation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définies par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Compte tenu des spécificités des EPS qui sont composées, d'une part, de consultants et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dont le mode d'organisation du travail sont spécifiques (cf. *supra*), le découpage en collèges électoraux est dérogatoire par rapport au code du travail afin de garantir à ces deux catégories de personnel une représentation au sein des instances de représentation du personnel.

Par ailleurs, compte tenu du fait que les consultants sont des télétravailleurs, l'EPS s'engage à mettre tout en œuvre pour faciliter le vote à distance de ceux-ci, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique, dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

3. Conseiller technique

Les entreprises du CICF-SNEPS ainsi que la fédération CICF s'engagent à prendre en charge, dès la signature de la présente convention, le financement d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire sur la base d'un montant annuel correspondant à 45 jours de la rémunération chargée d'un consultant positionné au coefficient 3.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Ce financement sera mutualisé entre les différentes entreprises du CICF-SNEPS à hauteur de 45 % et de la fédération CICF à hauteur de 55 %.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui sera notifié au CICF-SNEPS par courrier avec accusé de réception. Lorsque l'organisation syndicale décide de mettre un terme au mandat du conseiller technique, elle devra en informer le CICF-SNEPS par les mêmes moyens.

Ces conseillers techniques ont vocation notamment à représenter l'organisation syndicale au sein de l'OPPS et à siéger au sein de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord prévue à l'article I.3.

Le conseiller technique choisi par une organisation syndicale lorsqu'il est également salarié d'une EPS sera considéré comme un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3.1. *Observatoire paritaire du portage salarial*

Conscients des changements de méthodes d'organisation du travail et de gestion administrative que peuvent imposer aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS et à leurs salariés les dispositions du présent accord collectif, les signataires ont souhaité fixer des dispositions pour garantir la bonne application des textes conventionnels.

A cet effet, l'observatoire paritaire du portage salarial, ci-après désigné OPPS, pourra siéger en tant que commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord.

La commission paritaire de conciliation-interprétation de l'OPPS est saisie sur l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément entendu que, dès réception de la lettre de saisine, aucune mesure ne devra être prise de part et d'autre qui pourrait avoir pour but ou conséquence d'aggraver dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée à la commission.

Elle se réunit sur convocation de son président ou de son vice-président dans un délai maximal de 1 mois après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application du présent accord et de ses avenants ou annexes.

Elle peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les 2/3 des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse et à la révision de cette clause par avenant au présent accord. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause du présent accord, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;

– rechercher la solution à l’amiable aux conflits collectifs.

Elle peut décider d’entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d’échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera établi et adressé au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d’utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

TITRE II

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Au sein des EPS coexistent deux types de relations individuelles de travail pouvant être qualifiés respectivement de « fonctionnel » et d’« opérationnel ».

Dans les deux cas, l’existence d’un lien de subordination est avérée mais se caractérise par des modes d’expression différents.

La catégorie du personnel dit fonctionnel englobe les salariés des services supports techniques, administratifs, financiers ou informatiques. Le lien de subordination se concrétise ici par la possibilité d’un contrôle quantitatif et qualitatif du travail effectué dans un lieu de travail principal prédéterminé et fixe (ce qui n’exclut pas des déplacements professionnels occasionnels).

La catégorie du personnel dit opérationnel vise les consultants de l’EPS, qui assurent, comme cela a déjà été souligné, une fonction de prospection commerciale et de réalisation de missions. Le lien de subordination s’exerce ici dans des conditions de forte autonomie.

1. Dispositions applicables au personnel fonctionnel

Les contrats de travail du personnel concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils sont soumis respectivement à la loi, à la convention collective nationale des bureaux d’études techniques, des cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et au présent accord collectif.

2. Dispositions applicables aux consultants

Les consultants relèveront obligatoirement du statut cadre.

Compte tenu que l’exercice de son activité professionnelle dans le cadre d’une EPS relève le plus souvent d’une reconversion professionnelle pour des cadres expérimentés qui ont souvent acquis une solide expérience dans leur domaine de compétences au cours de leurs précédents emplois mais qui n’ont pas l’expérience du travail par missions, les consultants qui ont moins de 18 mois d’ancienneté dans une EPS pourront être considérés comme des cadres relevant de l’article 3 de l’accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention collective nationale des bureaux d’études techniques, des cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mois au sein d'une entreprise organisée en portage salarial, ils seront obligatoirement considérés comme des cadres autonomes et pourront se voir appliquer l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et seront obligatoirement positionnés au minimum au coefficient 3.1.

2.1. Mentions obligatoires dans le contrat de travail communes à l'ensemble des consultants

Le contrat de travail des consultants doit comporter un descriptif des compétences de leurs domaines d'expertise et toute indication utile quant au degré d'autonomie dont ils disposent.

Il doit faire état du caractère mixte des fonctions qui leur sont assignées : fonction de développement commercial, d'une part, fonction de réalisation de missions, d'autre part.

Le contrat de travail doit en outre préciser qu'il s'agit d'un contrat de télé-travail.

2.2. Consultants qui débutent leur activité dans une EPS

Les consultants qui rejoignent une EPS, même s'ils disposent le plus souvent d'une expertise forte dans leur domaine de compétence, ne peuvent être considérés comme totalement autonome au sens de l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à proposer aux consultants qui débutent leur activité dans une EPS un accompagnement actif, notamment sur le volet commercial de leur activité par des formations et un accompagnement individualisé.

Compte tenu des tâches accomplies (et notamment le fait que leurs activités correspondent pour l'essentiel en la réalisation de missions chez les clients), les consultants qui débutent leur activité dans une EPS, tout en disposant d'une autonomie moindre que celle des consultants confirmés, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini.

Une journée de travail sera décomptée sur la base de 7 heures et tout horaire inférieur ou égal à 3,5 heures sera décompté comme une demi-journée. Leurs rémunérations englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les dépassements significatifs du temps de travail au-delà de cette limite représentant des tranches d'activité de 3,5 heures rendus nécessaires pour la réalisation d'une mission et validés par la direction, sont enregistrés en suractivité et seront décomptés pour une demi-journée.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 84 heures (calculée *pro rata temporis* pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au déve-

loppement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 7 heures de développement (journalière de développement commercial ou de formation).

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, différents types de contrat de travail :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;
- CDD à temps plein, temps partiel pour des missions justifiées par un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 122-1-1 (2°) du code du travail.

Contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé

L'activité des consultants varie d'une semaine sur l'autre, et d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura à réaliser. Pour faire face à cette variation d'activité, les EPS pourront avoir recours au temps partiel modulé.

Dans le cas des contrats à temps partiel modulé, la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail peut varier sur tout ou partie de l'année.

Mentions de contrat :

Ce contrat est écrit et mentionne notamment les éléments issus de la ou des premières missions connues, quant à :

- la qualification du salarié ;
- la mention de télétravailleur ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les mentions ci-dessus constituant les clauses minimales devant figurer dans tout contrat de travail à temps partiel, les parties pourront compléter ledit contrat de travail au fil des missions effectuées. Ce dernier pourra comprendre des dispositions relatives aux besoins de formation du salarié ou encore aux exigences commerciales à respecter dans les relations du salarié avec les sociétés clientes, en ce qui concerne plus particulièrement les conditions de rentabilité des missions négociées.

Variation de l'horaire de travail :

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur 1 an la durée totale n'excède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cours d'année.

Modalités de suivi du temps de travail :

Le suivi de la durée du travail des salariés sera effectué conformément à l'article II.2.8.

Durée minimale de travail journalière et mensuelle :

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 3,5 heures. La durée minimale de travail mensuelle est fixée à 7 heures.

Programmation de la durée du travail et des temps travaillés :

Les consultants sont embauchés pour une durée de travail à temps partiel modulé se décomposant en heures de réalisation de mission et heures de développement.

La répartition de ces heures de travail est fixée par l'EPS après consultation du consultant. Toute modification de la répartition des heures de travail imposée par l'EPS devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle celle-ci doit avoir lieu.

Le salarié devra utiliser ses heures de développement, d'une part, à sa formation professionnelle et, d'autre part, à la prospection de la clientèle.

Le nombre d'heures de travail initialement fixé évoluera en fonction des missions que le salarié aura obtenues. Ainsi, chaque mission supplémentaire, acceptée par la direction de l'EPS, entraînera une augmentation du nombre d'heures de travail sur la base du salaire horaire conventionnel fixé ci-dessus et devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et d'une nouvelle programmation du temps de travail.

Rémunération

La rémunération des heures travaillées est basée sur les minima conventionnels de branche CICF/SYNTec majorés de 15 % et ne pourra être inférieure au plafond de la sécurité sociale.

La rémunération versée lors de la réalisation de ces horaires, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimale brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence $115 \% = X$;
- rémunération minimale brute mensuelle $= X * 0,95 = Y$;
- rémunération minimale brute mensuelle horaire $= Y/151,57 = hm$.

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre d'heures de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par le salaire minimum annuel brut horaire correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 15 %.

La rémunération minimale brute annuelle horaire est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence $115 \% = X$;
- rémunération minimale brute annuelle horaire $= X/151,57 = ha$.

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut horaire appelée complément de rémunération conventionnelle est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujetti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.3. Consultants confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le type de contrat (forfait) et la rémunération qui lui sont associés sont applicables aux consultants qui sont en mesure de développer leur activité de manière autonome, et obligatoirement aux consultants qui ont acquis une ancienneté de 18 mois dans une EPS.

Compte tenu des tâches accomplies (qui s'exercent principalement en dehors des locaux de l'entreprise, dans les locaux des clients ou en situation de télétravail), les consultants concernés ne peuvent être soumis à un horaire prédéterminé.

Le temps de travail global d'un mois donné ne peut être prédéterminé de même que la répartition de ce temps de travail à l'intérieur d'un mois donné. Le volume d'activité du salarié opérationnel d'un mois donné dépend en effet des missions qu'il aura réalisées et qui auront été validées par l'EPS.

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, des contrats de travail à durée indéterminée en forfait jours, à temps plein ou à temps réduit. Les EPS pourront également conclure des contrats en forfait horaire, soit à temps plein, soit à temps partiel prévus à l'article II.2.2, en respectant les conditions de rémunération prévues pour les consultants confirmés.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

La comptabilisation du temps de travail des consultants confirmés doit ainsi être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dans le cadre d'un « forfait », au sens de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le nombre de journées (ou demi-journées) de travail des consultants se décompose de la manière suivante :

- le temps de développement (temps de prospection, temps de formation, temps de réunion collective), qui ne peut être inférieur à 1 jour/mois (ou un équivalent heures) si le consultant n'a pas réalisé de mission sur le mois de référence ;
- le temps de réalisation de mission, qui ne peut être prédéterminé et qui est fonction des missions effectivement réalisées au cours du mois de référence. Les temps de réalisation de mission varient ainsi d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura effectivement réalisées.

Dès lors que le compte rendu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jours (ou équivalent heures) figurant sur ce relevé doivent être payés au consultant indépendamment de la situation de son compte d'activité et, plus particulièrement, du règlement par le client des factures correspondant au montant des honoraires des missions qui ont été réalisées au cours du mois de référence. En cas de différend entre l'entreprise de portage et le consultant sur la réalité du temps de travail déclaré, il revient à la direction de l'entreprise d'apporter la preuve que ce temps de travail déclaré ne correspond pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 12 jours (calculée *pro rata temporis* pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 1 journée de développement (journée de développement commercial ou de formation).

La rémunération des jours travaillés est basée sur les minima conventionnels de branche CICF/SYNTec majorés de 20 %. La rémunération versée lors de la réalisation de journées de travail, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum conventionnel, est appelée rémunération minimum brute mensuelle.

La rémunération minimum brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel *120 % = X ;
- rémunération minimale brute mensuelle = X *0,95 = Y ;
- rémunération minimale brute mensuelle journalière = Y/(218/52*4,44) = jm (ou équivalent heures).

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre de jours (ou équivalent heures) de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par la rémunération minimale brute annuelle journalière correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 20 %.

La rémunération minimale brute annuelle journalière est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence *120 % = Y ;
- rémunération minimale brute annuelle journalière = Y/(218/52*4,33) = ja (ou équivalent horaire).

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut journalier taux horaire annuel minimum appelée complément de rémunération conventionnel est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujéti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.4. Congés payés

Par dérogation expresse aux dispositions de la convention collective et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pourront faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés chaque mois. Lorsque le salarié choisit ce mode de rémunération des congés payés, le contrat de travail devra le préciser expressément.

2.5. Mutuelle. – Prévoyance

Les consultants d'une EPS peuvent bénéficier, à leur demande, des conditions négociées auprès d'une mutuelle individuelle santé.

En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS doivent avoir conclu des contrats de prévoyance dont les conditions sont au moins égales à celles prévues dans la convention collective CICF/SYNTec.

Pour l'application de la garantie de maintien de salaire prévue aux articles 43 et 44 de la convention collective, et compte tenu de la variation des rémunérations des consultants, le maintien de salaire se fera par référence au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois tel que défini à l'article II.2.5. Cette garantie de salaire ne sera pas imputée sur le compte d'activité du consultant.

Le CFCF-SNEPS s'engage à mettre en place dans l'année qui suit la signature de cet accord un dispositif qui garantira collectivement le paiement de ces compléments de rémunération.

2.6. Taux journalier moyen, taux horaire moyen et salaire moyen des 12 derniers mois

Compte tenu des variations de rémunération au cours de l'année, il est défini un taux journalier moyen (consultant confirmé), un taux horaire moyen (consultant débutant une activité dans une EPS) et une rémunération moyenne mensuelle servant de base à la rémunération des temps de délégation des représentants du personnel et pour l'application de la garantie de salaire.

Le taux journalier (taux horaire) moyen et la rémunération mensuelle moyenne sont calculés de manière suivante :

- taux journalier (horaire) moyen = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité)/nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au cours des 12 derniers mois (temps direct et temps de développement) ;
- rémunération moyenne mensuelle = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité)/12.

2.7. Frais professionnels

Les frais de mission correspondent aux frais directement liés aux journées d'activité. Pour autant qu'ils soient raisonnables et dûment justifiés, ils seront acceptés et remboursés par l'EPS dans le cadre des réglementations fiscales et sociales en vigueur.

Les dépenses de fonctionnement sont les dépenses qui, bien que liées à l'activité professionnelle en télétravail, ne peuvent être rattachées à une mission spécifique et à telle ou telle journée d'activité. Ces dépenses, quelle qu'en soit la nature, sont remboursées après accord préalable de l'entreprise. Ces frais et dépenses remboursés seront imputés au débit du compte d'activité du consultant. Les frais doivent être justifiés par des pièces originales et présentés selon les modalités définies par la direction de l'entreprise.

Les frais personnels ne peuvent en aucun cas dépasser les plafonds d'indemnisation définis par l'ACOSS.

2.8. Suivi du temps de travail

Afin de suivre et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en place des rapports d'activité à périodicité au moins mensuelle, à remplir par chaque consultant, relatant les jours (heures) travaillé(s) (jours de réalisation de mission ou jours de développement) avec indication du lieu et du type d'activité, accompagnés des frais professionnels de la période.

Ces documents, signés par le consultant et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la direction de la société, acquièrent de ce fait une valeur contractuelle et servent de référence pour l'établissement des paies (salaire minimum conventionnel et complément de rémunération conventionnel) et des remboursements de frais.

2.9. Formation professionnelle. – DIF

Les dispositions de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 sont pleinement applicables dans les EPS. Les parties signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle est un élément fondamental de l'obligation d'accompagnement rappelée dans le préambule du présent accord et qui incombe aux EPS.

2.9.1. DIF

Les parties signataires, afin de permettre un accès plus large aux dispositifs de formation professionnelle, sont convenues d'étendre les droits des consultants en termes de droits individuels à la formation (DIF) pour tenir compte de la situation des consultants dont la plupart sont à temps partiel.

Tout consultant sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps complet et cumulant au moins 6 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans une EPS doit disposer d'un droit à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel ou à temps réduit, le calcul se fera au prorata du temps de travail, sans pourtant pouvoir être inférieur à 7 heures par an.

L'utilisation du DIF pourra permettre notamment la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des formations inscrites dans le plan de formation pour suivre des formations liées à l'exercice d'une activité professionnelle autonome (formation aux métiers de consultants autonomes), le salarié pourra demander à l'EPS le bénéfice du DIF par anticipation (avant l'échéance des 6 mois d'ancienneté).

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de consultant autonome, ces formations se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail (temps de développement).

2.9.2. Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont en priorité mutualisés au sein de l'entreprise dans le cadre du plan de formation, et ne pourront faire l'objet d'une imputation sur le compte d'activité que lorsque le budget de formation aura été complètement épuisé, et nets de la prise en charge de ces frais par les OPCA.

2.10. *Fonctionnement du compte d'activité*

Le fonctionnement du compte d'activité doit faire l'objet de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise et d'une information précise dans le cadre du processus de recrutement des consultants.

Le compte d'activité du salarié porté regroupe l'ensemble des produits et des charges directement affectables à son activité, ainsi que des charges indirectes correspondant aux frais de gestion de la société portage qui seront imputées au compte d'activité du consultant.

En aucun cas, l'EPS ne pourra facturer directement les personnes en recherche de mission, ni les travailleurs portés à titre personnel. (facturation au nom personnel du salarié opérationnel, ou du consultant en processus de recrutement).

Les produits correspondent à l'ensemble des facturations HT émises au titre de l'activité des consultants.

Les charges directement affectables correspondent aux salaires nets, aux charges sociales et parafiscales (salariales et patronales) (1) du consultant, les frais professionnels HT, et éventuellement les autres charges liées aux prestations facturées au titre de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance interne ou externe), et plus généralement toutes charges directement liées à l'activité du salarié opérationnel.

Le « compte d'activité » du salarié opérationnel est fourni sur demande et pourra être accessible sur l'intranet de l'EPS.

2.11. *Clause d'exclusivité et de non-concurrence*

Le contrat de travail des consultants ne saurait comporter ni clause d'exclusivité ni clause de non-concurrence. Les consultants pourront après la rupture de leur contrat de travail continuer à travailler pour les clients qu'ils ont prospectés dans le cadre de leur activité et chez lesquels ils ont réalisé des interventions dans leurs domaines d'expertise.

2.12. *Brevets d'invention et création de logiciels*

Par exception aux articles 75 et 76 de la convention collective de branche applicable, les inventions réalisées par le consultant pendant sa période de travail relevant de la création de logiciel, des méthodes et process de fabrication ou de travail, de brevets et inventions appartiennent au consultant. Pour permettre de les céder aux clients, il pourra être prévu, par dérogation à ce principe, une cession expresse de ces droits à l'EPS.

(1) Préciser l'ensemble des charges sociales et parafiscales patronales et salariales.

Si, à la demande du salarié opérationnel, l'EPS effectuée à titre de service les formalités de dépôt concernant le droit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et process de fabrication ou de travail, les brevets et inventions, ce dépôt doit être fait au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dans ce cas seront imputées sur le compte d'activité du salarié opérationnel.

2.13. Clause d'objectifs

Compte tenu de la dimension commerciale de leur activité, les consultants confirmés (art. II.2.3) devront bénéficier d'un entretien annuel obligatoire au cours duquel les parties fixeront les objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs à atteindre. Leur contrat de travail pourra être assorti d'une clause d'objectifs en termes de chiffre d'affaires.

2.14. Congés sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an peut être accordé par l'employeur, sur demande de l'intéressé.

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

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

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions et ses avantages acquis antérieurement.

Si un salarié n'informe pas sa société de ses intentions et ne reprend pas son activité au sein de sa société à la fin d'un congé sans solde, il sera considéré comme ayant volontairement quitté la société.

2.15. Conditions d'exécution des travaux et empêchement

Dans le cadre défini pour chaque mission, le consultant dispose d'une grande liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données par l'EPS et des exigences particulières des missions.

Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à remplir ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, le consultant s'oblige à en informer aussitôt sa société.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours des missions ou après leurs achèvements.

Un consultant qui, après avoir accepté une proposition de mission, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de ces hypothèses, l'inexécution d'une mission dans les délais impartis pourra être considérée comme un manquement à ses obligations contractuelles.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord collectif est conclu pour une période de 2 ans susceptible de renouvellement par tacite reconduction, sauf volonté de l'une des parties, matérialisée par une lettre recommandée avec accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, au moins 3 mois avant le terme des 2 ans, de ne pas vouloir prolonger l'application de cet accord. L'accord cessera alors de s'appliquer, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

A compter du 2^e renouvellement, soit pour sa 5^e année, une des parties pourra notifier à l'autre partie, par une lettre recommandée avec accusé de réception, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, 3 mois au moins avant le terme des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se poursuive pas. L'accord cessera alors de s'appliquer au terme des 5 ans, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

Si au contraire, au terme des 5 ans, aucune des parties n'a fait état de sa volonté de ne pas poursuivre l'application du présent accord, celui-ci se transformera de droit en accord à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre général par des dispositions législatives ou réglementaires, ou par des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les signataires se réuniront dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée et pourront ainsi soit décider de réviser l'accord, soit décider de le dénoncer.

Indépendamment de la remise en cause de son équilibre général, les parties pourront réviser le présent accord, en respectant les mêmes règles de conclusion et de dépôt que celles applicables au présent accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors intégralement à celles de l'accord dénoncé et prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent de la DDTEFP.

En cas de transformation en accord à durée déterminée, soit au terme de 5 ans d'application, les dispositions suivantes s'appliqueront.

L'accord pourra être dénoncé en partie ou en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DDTEFP et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ;
- elle comportera des propositions de modifications écrites et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord demeurera applicable. A l'issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, feront l'objet des formalités de dépôts prévues ci-avant.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord collectif ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période de 1 année, qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du code du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord collectif cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages individuels acquis.

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DDTEFP (service des conventions collectives). Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en 7 exemplaires et déposé :

- à la direction des relations du travail (service dépôt des accords collectifs) en 2 exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, destinés à la direction des relations du travail ;
- un exemplaire destiné au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de cet accord sera tenu à la disposition du personnel des entreprises adhérentes au CICF-SNEPS, sur éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son existence ainsi que la possibilité pour les salariés de consulter cet accord seront mentionnées sur le panneau réservé à la communication de la direction des entreprises du CICF-SNEPS.

Fait à Paris, le 15 novembre 2007.

(Suivent les signatures.)