

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 31 mars 2022

à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021
relatif à la révision de la CCN

NOR : ASET2250549M

IDCC : 1486

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective est initié avec notamment la renégociation des stipulations conventionnelles relatives :

- aux délais de prévenance applicables en cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai ;
- à l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite ;
- aux salaires minimaux hiérarchiques.

Article 1^{er} | Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) 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.

Article 2 | Adaptation des délais de prévenance à observer en cas de rupture de la période d'essai

L'article 3.4 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils relatif à la période d'essai est rédigé de la manière suivante :

« 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 355 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de deux (2) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de deux (2) mois maximum ;
- du coefficient 400 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de trois (3) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de trois (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 quatre (4) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de quatre (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 :

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

Article 3 | *Modification de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et modification de l'indemnité de mise à la retraite*

L'article 4.8 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils relatif à l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite est rédigé de la manière suivante :

« 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 cinq (5) ans révolus : un (1) mois de rémunération ;
- au-delà : un cinquième (1/5) de mois de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend comme le douzième (1/12) de la rémunération des douze (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. »

Article 4 | *Modification de l'article 7.1 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021*

L'article 7.1 « Généralités » est rédigé comme suit :

« 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 le douzième (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 treizième (13^e) 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^[1].

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une (1) 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 quinze (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 :

$$\text{Salaire minimal hiérarchique} = \text{base fixe} + (\text{valeur du point ETAM} \times \text{coefficient de la position})$$

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.

Rémunération des chargés d’enquête

Le calcul de la rémunération des chargés d’enquête est basé :

- d’une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d’enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe 3) ;
- d’autre part, pour les travaux annexes à l’enquête (notamment entraînement et discussion après enquête) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les chargés d’enquête sont assurés d’une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu’il est convenu qu’ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l’application du coefficient 230 et de la valeur du point.

[1] Conformément aux stipulations du chapitre X de l’accord du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties. »

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 dispositions 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.

Article 6 | Date d'effet. Durée de l'avenant

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*, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021.

Article 7 | 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 8 | Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9 | 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 trois (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 10 | Dénonciation

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 six (6) 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.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)