

Avenant n° 49 du 22 octobre 2025 relatif à la parentalité et aux événements familiaux

NOR : ASET2550968M

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 ;

FEC-FO ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires de la présente convention collective, réunies en date du 22 octobre 2025, ont conclu un accord relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Cet accord vise à promouvoir l'égalité de traitement et à garantir des conditions de travail équitables pour tous les salariés, sans distinction de sexe.

À cette occasion, les parties signataires ont réaffirmé leur volonté d'accompagner les salariés dans les moments importants de leur vie familiale en décidant de mettre à jour, au sein du texte de base de la convention collective, les stipulations relatives à la parentalité. Ces mesures visent à soutenir les salariés dans leur rôle parental et à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent avenant a pour objet de définir les droits des parents avant et après la naissance de leur enfant, notamment les modalités spécifiques d'indemnisation du congé de maternité, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

L'article 9.3 est rédigé comme suit :

« Article 9.3 | Parentalité**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 vingt (20) minutes par jour à partir du troisième (3^e) mois de grossesse ;
- de trente (30) minutes par jour à partir du cinquième (5^e) 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 (1) 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 trois (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 (1) 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 (1) 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 1/30^e du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

Allaitement

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

Article 2 | Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »

L'article 5.7 « Congés pour événements familiaux » est rédigé comme suit :

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

– mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) : quatre (4) jours ouvrés ;

- mariage d’un enfant : un (1) jour ouvré ;
- naissance : trois (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 : trois (3) jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, pendant la période de sept (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 :
 - trois (3) jours ouvrables non rémunérés ;
 - cinq (5) jours ouvrables non rémunérés si l’enfant est âgé de moins d’un (1) an ou si est assumée la charge de trois (3) enfants ou plus, âgés de moins de seize (16) ans ;
- annonce de la survenue d’un handicap, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer chez un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;
- obsèques :
 - conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou concubin : trois (3) jours ouvrés ;
 - enfant ou personne à la charge effective et permanente âgé de moins de vingt-cinq (25) ans : quatorze (14) jours ouvrés ;
 - enfant âgé de plus de vingt-cinq (25) ans : douze (12) jours ouvrés ;
 - enfant lui-même parent : quatorze (14) jours ouvrés ;
 - père ou mère : trois (3) jours ouvrés ;
 - frère ou sœur : trois (3) jours ouvrés ;
 - beau-père ou belle-mère (père ou mère de l’époux ou du partenaire de Pacs) : trois (3) jours ouvrés ;
 - autres ascendants : deux (2) jours ouvrés ;
- congé de deuil : huit (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 vingt-cinq (25) ans. Ce congé peut être fractionné sous réserve d’informer l’employeur vingt-quatre (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 1^{er} 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 3 | Stipulations juridiques et administratives

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.

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.

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*.

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.

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.

Conditions de révision de l'avenant

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

Les droits figurant au sein du présent avenant sont accordés dans le cadre défini par la législation en vigueur à la date de sa signature. En cas de modification substantielle de ce cadre légal, les parties conviennent de se réunir pour examiner les conditions de maintien ou d'adaptation de ces droits.

Toute demande de révision est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci est 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 est soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

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 doit 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 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)