

**ACCORD DU 22/06/1999
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL (APPLICATION DE LA LOI DU 13 JUIN 1998)**

*Accord du 22/06/1999 étendu par arrêté du 21/12/1999 - modifié par l'arrêté du 10/11/2000.
Modifié par l'avenant n°1 du 01/04/2014 (étendu par arrêté du 26/06/2014) et l'avenant n°2 du 13/12/2022 (étendu par
arrêté du 12 juin 2024)*

SOMMAIRE

Préambule	2
Champ d'application	2
Chapitre Ier Durée du travail	3
Article 1 ^{er} Durée du travail effectif	3
Article 2 Durée conventionnelle du travail	3
Chapitre II Dispositions relatives aux horaires de travail	4
Article 1 ^{er} Dispositions communes	4
Article 2 Modalités standard	5
Article 3 Réalisation de missions	5
Article 4 Forfait annuel en jours	6
Article 4.1 Champ d'application	6
Article 4.2 Conditions de mise en place	7
Article 4.3 Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle	7
Article 4.4 Rémunération	7
Article 4.5 Forfait en jours réduit	8
Article 4.6 Jours de repos	8
Article 4.7 Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés	8
Article 4.8 Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel	8
Article 4.9 Consultation des IRP	10
Article 4.10 Suivi médical	10
Article 5 Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos	10
Article 6 Cas du personnel embauché pendant la période de référence	10
Chapitre III Organisation du temps de travail sur l'année	11
Article 1 ^{er} Modalités de la modulation	11
Article 2 Mise en œuvre	11
Chapitre IV Heures supplémentaires	12
Article 1 ^{er} Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent	12
Article 2 Contingent d'heures supplémentaires	12
Chapitre V Compte de temps disponible	13
Chapitre VI Compte épargne-temps	15
Chapitre VII Mesure du temps de travail effectif	16
Chapitre VIII Formation	17
Chapitre IX Temps partiel	18
Chapitre X Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion	19
Chapitre XI Stipulations juridiques et administratives	20
Chapitre XII Suivi de l'accord	21
ANNEXE 1 Document d'aide au suivi de la charge de travail	22
ANNEXE 2 Modèle de documents de contrôle du temps de travail Forfait annuel en jours	23

PRÉAMBULE

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la fédération SYNTEC et de la CICF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en œuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dans les fédérations SYNTEC et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet, leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent, dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en œuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;
- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle ;
- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté ;
- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année ;
- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au-delà de la garantie accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant 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.

CHAPITRE IER
DURÉE DU TRAVAIL

Article 1^{er}
Durée du travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet, fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

Article 2
Durée conventionnelle du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre XI du présent accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

CHAPITRE II DISPOSITIONS RELATIVES AUX HORAIRES DE TRAVAIL

Article 1^{er} Dispositions communes

Les entreprises de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre V) permettant la matérialisation de la réduction effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours-là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont *a priori* distingués à l'initiative de l'entreprise :

- modalités standard ;
- modalités de réalisation de missions ;
- modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en œuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

Article 2

Modalités standard

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

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1 610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres III et IV). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1 610 heures¹.

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

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

Article 3

Réalisation de missions ²

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

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

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

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

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

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

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

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 21/12/1999, art. 1er).

² Article étendu sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10/11/2000, art. 1er).

brut de base en vigueur à la date de ce choix.

Article 4 **Forfait annuel en jours**

Modifié par l'avenant n°1 du 01/04/2014

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

- le 11e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- les dispositions de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe du 18 octobre 1961, consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- les dispositions de la directive 89/391/ CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- les dispositions de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ;
- les dispositions de la directive 93/104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- l'article 1134 du code civil.

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

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

- à la directive 2003/88/ CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail, définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

Article 4.1 **Champ d'application**

Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

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

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

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

Ils relèvent au minimum de la position 2.3 de la grille de classification des cadres de la Convention

collective nationale ou bénéficiant d'une rémunération annuelle supérieure à deux (2) fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Article 4.2
Conditions de mise en place ³

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ainsi que la nature de ses fonctions.

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

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

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

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

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

Article 4.3.1 - Année incomplète

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

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

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

Nombre de jours à travailler = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$.

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

Article 4.4
Rémunération
Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

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

Par dérogation au paragraphe précédent, le personnel classé en position 2.3 de la grille de classification des cadres doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

³ Article sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 31/01/2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant. (ARRÊTÉ du 26/06/2014 - art. 1)

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à, selon le cas, à 120% ou 122% du minimum conventionnel de son coefficient.

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

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

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

Article 4.5 Forfait en jours réduit

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

Article 4.6 Jours de repos

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

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

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

Article 4.7 Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés

Article 4.8 Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

Article 4.8.1 - Temps de repos Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

Les salariés ayant conclu d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient, au même titre que les autres salariés, des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire. À cet égard, ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimums consécutives, étant rappelé que l'amplitude quotidienne maximale de travail est de 13 heures.

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

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

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

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

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

Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il ne peut cependant en être déduit qu'ils sont soumis par défaut à des journées de travail dont l'amplitude serait délimitée par les temps de repos minimums légaux rappelés à l'article 4.8.1 du présent accord.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

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

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail des salariés doivent permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

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

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

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

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

L'employeur transmet une (1) fois par an à la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Comité social et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il existe dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

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

Article 4.8.3 - Entretiens individuels

Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum une (1) fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de cet entretien sont évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié. Lors de cet entretien, le salarié et son employeur font le bilan des modalités d'organisation du travail du salarié, de la durée des trajets professionnels, de sa charge individuelle de

travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de cet entretien est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel. Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Article 4.9 Consultation des IRP

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

Article 4.10 Suivi médical

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

Article 5 Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos ⁴

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

Article 6 Cas du personnel embauché pendant la période de référence

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

⁴ Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 21/12/1999, art. 1er).

CHAPITRE III ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Article 1^{er} Modalités de la modulation

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

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

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

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

Article 2 Mise en œuvre

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

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

⁵ Tired étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2e alinéa, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

CHAPITRE IV HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 1^{er}

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre III, article 1er, dans le cas d'une modulation sur l'année⁶.

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

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

Article 2

Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

⁶ Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 21/12/1999).

CHAPITRE V COMPTE DE TEMPS DISPONIBLE

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période ⁷.

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

- les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord : écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord ;
- les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ;
- les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

- la prise de jours de repos ;
- à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités ;
- à l'initiative de l'employeur (périodes d'intercontrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité) ;
- certaines formations, définies comme des coinvestissements (chapitre VIII) ⁸.

Si une formation définie comme un coinvestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut en plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas, les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, pro rata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coinvestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

⁷ Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999).

⁸ Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le compte épargne-temps (chapitre VI) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible⁹.

⁹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999).

CHAPITRE VI COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰ Tired étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22/06/1998 (arrêté du 21/12/1999).

CHAPITRE VII MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues par la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L. 212-1-1 du code du travail et, en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D. 212-21 du code du travail. En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, le contrôle hiérarchique restant en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

CHAPITRE VIII FORMATION

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence forte pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise, dans le cadre du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en œuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coinvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50% du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement) ¹¹.

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à coinvestissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat ;
- les formations validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) comme coinvestissables ;
- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

¹¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999).

CHAPITRE IX TEMPS PARTIEL

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

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

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins 3 jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33% du temps de travail de base¹².

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

¹² Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21/12/1999).

CHAPITRE X DROIT À LA DÉCONNEXION ET OBLIGATION DE DÉCONNEXION

Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Conformément aux dispositions du Code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il se manifeste par :

- l'engagement de l'entreprise de ne pas solliciter le salarié pendant les temps de repos ;
- l'absence d'obligation du salarié de répondre aux sollicitations intervenant pendant les temps de repos ;
- l'assurance donnée au salarié de ne jamais subir de sanctions ou de reproches du fait de son absence de réponse aux sollicitations intervenant pendant les temps de repos et de ne pas voir encourager ni valoriser des comportements différents.

L'employeur adopte les mesures nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Ces mesures sont définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par le Code du travail. Elles sont communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Une procédure peut également être créée afin d'alerter en cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des périodes de repos compte tenu des impacts la santé ou la vie personnelle du salarié, d'initier un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur cette utilisation et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion de l'intéressé. Cette procédure peut être utilisée aussi bien par le salarié que par son supérieur hiérarchique.

Dans les entreprises de plus de deux-cent-cinquante (250) salariés, il est procédé à la nomination d'un référent à la déconnexion. Ce référent a pour rôle de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux enjeux de la déconnexion, et de diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable. Le référent déconnexion est intégré à la procédure d'alerte visée ci-dessus. Les outils nécessaires à la réalisation de ses missions seront mis à disposition par la branche.

CHAPITRE XI STIPULATIONS JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

Modifié par l'avenant n°2 du 13/12/2022

Date d'effet – Durée de l'accord

Le présent accord 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.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord 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.

Conditions de dénonciation de l'accord

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

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord 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.

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 accord 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'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

CHAPITRE XII
SUIVI DE L'ACCORD

Modifié par l'accord du 28/04/2021

Les parties signataires confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prend la forme d'une association loi de 1901. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0,2‰ de leur masse salariale.

ORGANISATIONS SIGNATAIRES :

- de l'accord du 22/06/1999 :
 - organisations professionnelles : SYNTEC, CICF
 - organisations syndicales de salariés : CFDT (Fédération des services), CFE-CGC/FIECI + adhésion CFTC/CSFV
- de l'avenant n°1 du 01/04/2014 :
 - organisations professionnelles : SYNTEC, CINOV
 - organisations syndicales de salariés : CFDT/F3C, CFE-CGC/FIECI
- de l'accord du 28/04/2021:
 - organisations professionnelles : SYNTEC, CINOV
 - organisations syndicales de salariés : CFDT/F3C, CFTC/MEDIA+, CFE-CGC/FIECI, FEC FO, CGT FSE
- de l'avenant n°2 du 13/12/2022 :
 - organisations professionnelles : SYNTEC, CINOV
 - organisations syndicales de salariés : CFDT/F3C, CFTC/MEDIA+

ANNEXE 1
DOCUMENT D'AIDE AU SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Étape 1 Identification du cadre juridique	Étape 2 Identification des actions d'anticipation et de planification	Étape 3 Identification des actions d'évaluation et de suivi	Étape 4 Identification des actions d'ajustements
<p>Cette étape vise à collecter l'ensemble des règles applicables dans l'entreprise</p>	<p>Cette étape vise à identifier les points de méthode à respecter afin de mettre en place une planification efficiente</p>	<p>Cette étape vise à identifier les actions permettant d'évaluer et suivre la charge de travail</p>	<p>Cette étape vise à identifier les actions permettant une adaptation de l'activité en cas de surcharge de travail ou de conditions dégradées</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Accord sur la durée du travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Présence des règles relatives à la durée du travail (durée maximum, temps de repos...) ○ Prise en compte de la charge de travail (Dispositif d'alerte...) ○ Prise en compte de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ○ Prise en compte du droit à la déconnexion • Charte informatique <ul style="list-style-type: none"> ○ Existence et respect des principes encadrant l'usage des outils numériques • Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) <ul style="list-style-type: none"> ○ Prise en compte des risques organisationnels (Télétravail, horaires décalés, durée de travail allongée...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à l'équité de la répartition de la charge de travail au sein des équipes et mettre en place des repères de priorisation partagés • Anticiper les absences prévisibles (Congés payés, jours de repos, jours fériés...) • Estimer les temps nécessaires à la réalisation des différents objectifs dans la planification : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les temps non travaillés ○ Les impacts des transformations sur la charge de travail (nouveaux outils informatiques, nouvelle réglementation...) ○ Les temps « hors production » dans la planification <ul style="list-style-type: none"> - temps de régulation (échanges avec le manager, les collègues voire le client...) - temps administratifs (outils de suivi et de reporting...) • Disposer d'une procédure applicable en cas de situation dégradée (absence d'un ou plusieurs collègues, pics de pollution, perturbations des transports, pandémie...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système de mesure et de contrôle du temps de travail et du repos afin de vérifier le respect des temps de pause et de repos (système déclaratif, numérique...) • Suivre la charge de travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Échanger sur la charge de travail lors des échanges réguliers et de l'entretien annuel obligatoire avec le manager ○ Recourir éventuellement au dispositif d'alerte mis en place • Organiser le partage d'informations sur les conditions de réalisation du travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Rendre visible la manière dont le travail est réalisé ○ Faciliter l'expression des collaborateurs pour réguler les imprévus 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuster les procédures applicables après échanges avec le manager • Ajuster les objectifs définis <ul style="list-style-type: none"> ○ Adaptation de la programmation ○ Adaptation des livrables attendus • Ajuster les moyens mis à disposition <ul style="list-style-type: none"> ○ Actions de formation professionnelle ○ Recours à un appui temporaire (ressource humaine supplémentaire, recours à un prestataire...) • Recourir à la procédure applicable en cas de situation dégradée

ANNEXE 2
MODÈLE DE DOCUMENTS DE CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL | FORFAIT ANNUEL EN JOURS

	Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Repos Hebdomadaire
	JT ou JNT	Repos Quotidien (11h)	JT ou JNT	Repos Quotidien (11h)	JT ou JNT	Repos Quotidien (11h)	JT ou JNT	Repos Quotidien (11h)	JT ou JNT	Repos Quotidien (11h)	24 h
S1	<i>À compléter*</i>	<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>	<i>O ou N</i>						
S2		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>	<i>O ou N</i>
S3		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>	<i>O ou N</i>
S4		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>		<i>O ou N</i>	<i>O ou N</i>

* Indiquer s'il s'agit :

- d'un jour travaillé (JT) ou d'une demi-journée travaillée (1/2 JT),
- d'un jour non travaillé en indiquant selon le cas : Jour non travaillé (JNT), Congés payés (CP), Arrêt maladie (AM), etc.

Si vous n'avez pas été en mesure de bénéficier du temps de repos quotidien ou hebdomadaire minimal, précisez les circonstances ayant conduit à cette situation :

Date et signature du salarié	Date et signature du supérieur hiérarchique