

Synthèse de la Convention collective

applicable aux entreprises
de la branche Syntec

Règles applicables au 1^{er} mai 2023

Cette synthèse vise à appréhender rapidement les points clés de la Convention collective Syntec.

QUELS SONT LES COÛTS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE SYNTEC ?

CONTENU

ADESATT

Association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail

Contribution égale à **0,02%** de la masse salariale brute.

Pour plus d'informations sur l'Adesatt et accéder à ses études: www.adesatt.com

Etudes de Branche
Financement du dialogue social

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES ATLAS Opco Atlas

Formation professionnelle

Contribution complémentaire égale à :

- Entreprises de moins de 50 salariés: **0,025%** de la masse salariale brute (à compter du 1^{er} janvier 2024: **0.050%**).
- Entreprises de 50 salariés en plus: **0,1%** de la masse salariale brute

Pour plus d'informations sur les dispositifs de formation professionnelle et l'accompagnement de l'Opco Atlas: www.opco-atlas.fr

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Remboursement des dépenses de santé

Prise en charge de la cotisation afférente au régime de base obligatoire par l'employeur à hauteur de **50%** minimum.

La cotisation afférente au régime de base obligatoire s'élève à **50 €** pour le salarié et ses enfants à charge. En cas d'extension des garanties de base au conjoint à charge, la cotisation supplémentaire s'élève à **43,50 €**.

PRÉVOYANCE LOURDE

Garanties décès, incapacité de travail et invalidité

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord de branche relatif à la prévoyance, les entreprises relevant de la CCN BET s'acquittent d'une cotisation selon les modalités ci-après exposées :

SUR SALAIRE BRUT	NON CADRES	CADRES
Tranche 1 Entre 0 et 1 PASS (43 992 €)	Taux: 0,74 % Répartition: 50 % salarié / 50 % employeur	Taux: 1,50 % Répartition: 100 % employeur
Tranche 2 Entre 1 (43 992 €) et 8 PASS (351 936 €)	Taux: 1,13 % Répartition: 50 % salarié / 50 % employeur	

À noter: la cotisation doit permettre de financer des prestations au moins égales à celles prévues par l'accord du 27 mars 1997 et ses avenants. Pour les cadres, la cotisation de 1,50 % T1 est affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (soit 0,76 % T1).

QUELS SONT LES POINTS DE VIGILANCE LIÉS À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC ?

CONTENU

DURÉE DU TRAVAIL

Modalité 2
(«Réalisation de missions»)

La modalité 2 est un forfait horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 assorti d'un nombre maximal annuel de jours de travail (220 jours, journée de solidarité comprise). Elle est réservée aux cadres ne pouvant suivre un horaire strictement prédéfini et percevant une rémunération au moins égale au plafond de la Sécurité sociale (PASS) et à 115% du salaire minimum hiérarchique de sa catégorie.

Compte tenu de sa rédaction et de l'interprétation qu'en fait la jurisprudence, la modalité 2 n'est pas sécurisante ou peut présenter un intérêt limité.

La Cour de cassation a récemment déclaré que l'existence de la modalité 2 de la convention collective ne privait pas les entreprises de la branche de la possibilité de conclure des conventions de forfait hebdomadaire en heures sur le fondement des dispositions du Code du travail.

Il est donc recommandé aux entreprises, soit de conclure un accord collectif d'entreprise afin de définir l'organisation de la durée du travail la mieux adaptée à leur activité, soit de conclure avec leurs salariés des conventions individuelles de forfait en heures sur la base des dispositions du code du travail sans références à la modalité 2 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

TRAVAIL DE NUIT

La convention collective des Bureaux d'études techniques ne contient pas l'ensemble des clauses exigées par la loi pour la mise en place du travail de nuit. Elle ne permet donc pas aux entreprises de recourir au travail de nuit.

Les entreprises souhaitant mettre en place une organisation du travail comprenant du travail de nuit doivent donc, à défaut d'accord collectif d'entreprise le prévoyant, se conformer aux formalités prévues par la loi. Une fois ses formalités observées, elles doivent respecter les majorations de salaires prévues par la convention collective.

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE SYNTEC ?

ACTIONS COLLECTIVES CAMPUSATLAS

[Opco Atlas](#)

Les Actions Collectives *campusAtlas* sont des actions de formation définies par la branche selon un cahier des charges spécifique qui tient compte des attentes des entreprises et des salariés. Les formations sont assurées par des prestataires sélectionnés par l'Opco Atlas (opérateur de compétences de la branche). Avec l'accord de son employeur, tout salarié de la branche peut bénéficier de ces actions formation dont les **frais pédagogiques sont pris en charge à 100 % par la branche via l'Opco Atlas**.

Pour en savoir plus -> [Opco Atlas](#)

ACTIONS SANTÉ

[AÉSIO](#)

[Harmonie Mutuelle](#)

[Malakoff Humanis](#)

Les actions sociales Santé sont des prises en charges ou des services spécifiques décidées chaque année par la branche. Elles sont accessibles aux entreprises ayant souscrit un contrat de complémentaire santé auprès de l'un des assureurs recommandés par la branche (AÉSIO, Harmonie Mutuelle ou Malakoff Humanis jusqu'en 2024).

A ce jour, les avantages sont les suivants :

- **une prise en charge jusqu'à 120 € au titre de la médecine douce**
- **dix heures de garde d'enfants et dix heures de soutien scolaire via «Ma bonne fée»**
- **un remboursement à hauteur de 200 € par abonnement sportif**

Pour en savoir plus -> [Syntec](#)

ACTIONS PRÉVOYANCE

[Malakoff Humanis](#)

Les actions sociales Prévoyance sont des prises en charge ou des services spécifiques décidés chaque année par la branche. Elles sont accessibles aux entreprises ayant souscrit un contrat de prévoyance auprès de Malakoff Humanis.

À ce jour, les actions sociales sont constituées d'aides sociales individuelles dans les situations ou pour la prise en charge des frais suivants :

- difficultés sociales ou économiques
- frais d'équipements pour les personnes en situation de handicap (habitation, véhicule, matériel, ...)
- frais de licence ou d'inscription aux activités sportives ou culturelles
- frais de scolarité de l'enfant en situation de handicap
- prestations de soutien aux aidants
- frais d'obsèques d'un enfant à charge

Pour en savoir plus -> [Syntec](#)

CDI DE CHANTIER

Ingénierie

Le contrat de chantier ou d'opération est un **contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération**. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession. Dans la branche, le CDI de chantier ne concerne que les entreprises d'ingénierie et études techniques (Code APE 71.12B).

CDD D'USAGE (VACATAIRES)

Conseil et Évènementiel

Le CDD d'usage est un **CDD particulier qui permet à un employeur d'embaucher un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire** (quelques heures à plusieurs journées). Il présente notamment l'avantage de pouvoir être conclu successivement sans obligation d'observer un délai de carence entre chaque contrat.

Le CDD d'usage concerne les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Ce type de contrat ne peut être conclu que dans des secteurs d'activité strictement définis. Dans la branche, les entreprises du Conseil sont concernées, uniquement pour leurs activités d'enquête et de sondage, ainsi que les entreprises du secteur de l'Évènementiel.

QUELS SONT LES AVANTAGES SPÉCIFIQUES POUR LES SALARIÉS DE LA BRANCHE SYNTEC ?

RÉMUNÉRATION

PRIME DE VACANCES

Art. 7.3 de la CCN.

Une **prime de vacances** doit être versée par l'employeur à tous ses salariés.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Art. 6.3 de la CCN

La rémunération des heures ou jours de travail réalisés exceptionnellement le dimanche et les jours fériés (15 par an maximum) est **majorée de 100 %**.

CONGÉS

CONGÉ PAYÉ D'ANCIENNETÉ

Art. 5.1 de la CCN.

Des **jours de congés payés supplémentaires** sont accordés en fonction de l'ancienneté du salarié.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Art. 5.7 de la CCN.

À la différence de la loi, la convention collective prévoit un décompte des différents congés pour événements familiaux en **jours ouvrés**.

Les obsèques de tout ascendant du salarié, et non uniquement des parents de celui-ci, ouvrent droit à un congé pour événement familial de **2 jours**.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT

Art. 4.5 de la CCN.

Pour les Ingénieurs et cadres: **indemnité de licenciement majorée dès 2 ans d'ancienneté**.
Pour les ETAM: **indemnité de licenciement majorée après 10 ans d'ancienneté** (1/3 de mois [au lieu de 1/4] pour chaque année de présence)

PARENTALITÉ

INDEMNISATION DU CONGÉ PATERNITÉ

Art. 13.2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27/10/2014.

L'allocation versée par la Sécurité sociale au titre de l'indemnisation du congé paternité est **complétée par l'employeur à hauteur de 100 % du salaire de base** sous réserve d'une ancienneté minimale de 2 ans.

GROSSESSE | RÉDUCTION D'HORAIRE ET TÉLÉTRAVAIL

Art. 9.3 de la CCN.

Art. 8.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27/10/2014.

La salariée enceinte bénéficie d'une réduction horaire rémunérée de:

- **20 minutes par jour à partir du 3^e mois de grossesse;**
- **30 minutes par jour à partir du 5^e mois de grossesse.**

Pour la salariée en forfait-jours, 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. Ce contrôle de l'amplitude de travail est formalisé par écrit.

La charge de travail de la salariée est adaptée en fonction de cette réduction du temps de travail.

La salariée enceinte peut demander à bénéficier du télétravail à partir du 3^e mois de grossesse. L'éventuel refus de l'employeur doit être motivé.

INTERRUPTION SPONTANÉE DE GROSSESSE

Accord relatif à l'interruption spontanée de grossesse du 13/12/2022.

À la suite de la survenance d'une interruption spontanée de grossesse (« fausse-couche »), la femme et la personne mariée, liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle, peuvent obtenir une **autorisation d'absence rémunérée de 2 jours**.

MALADIE

INDEMNISATION DES ARRÊTS MALADIE

Art. 9.2 1. de la CCN.

Accord relatif au régime de prévoyance du 27/03/1997 modifié.

Le salarié malade, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, a droit au maintien de son salaire dans les conditions fixées à la convention collective (Cf. tableau dans la synthèse). **Ce maintien de salaire est dû dès le premier jour de l'arrêt maladie.**

Dans le cadre du régime de prévoyance lourde de branche, **après 90 jours consécutifs d'arrêt maladie le salarié bénéficie d'une indemnisation équivalente à 80 % du salaire brut.** Cette indemnisation est perçue jusqu'au terme de l'arrêt ou jusqu'au classement du salarié en invalidité.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

CLASSES DE VOYAGE

Art. 11.3 de la CCN.

Sauf utilisation du véhicule personnel du salarié, les déplacements professionnels sont effectués selon les conditions de transport suivantes :

- Avion : classe économique
- Train et bateau :
 - pour les ETAM : 2^e classe ou confort équivalent
 - **pour les ingénieurs et cadres : 1^{re} classe ou confort équivalent**

ORGANISATION DU TRAVAIL

LICENCIEMENT

Art. 4.5 de la CCN.

Pour les Ingénieurs et cadres : **indemnité de licenciement majorée dès 2 ans d'ancienneté.**

Pour les ETAM : **indemnité de licenciement majorée après 10 ans d'ancienneté** (1/3 de mois [au lieu de 1/4] pour chaque année de présence)

PARENTALITÉ

TRAVAIL HYBRIDE

Accord relatif à l'organisation hybride du travail du 13/12/2022 (en cours d'extension).

Les salariés bénéficiant d'une organisation hybride du travail ont droit :

- à une **pause quotidienne de 45 minutes minimum** ;
- aux **titres-restaurants** tant les jours de télétravail que les jours de présence en entreprise.

Certains salariés, en fonction de leur situation, peuvent bénéficier d'un **accès facilité au télétravail**, sur demande et avec l'accord de leur employeur. Il s'agit :

- des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante ;
- les salariés de retour d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois ;
- les salariés bénéficiant d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- et les salariés aidants.

S'ils bénéficient déjà du travail hybride, les salariés placés dans ces situations peuvent solliciter la mise en place d'un **rythme de télétravail individualisé**, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise.

FORMATION PROFESSIONNELLE

GARDE D'ENFANT

Art.10 de l'accord relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité du 31/10/2019 modifié.

Les salariés volontaires bénéficiant d'une action de formation au titre du Plan de Développement des Compétences de l'entreprise hors temps de travail ont droit à **une prise en charge des frais de garde d'enfants.**

Le montant de la prise en charge est défini annuellement par la branche.

ABONDEMENTS CPF

Art. 15 de l'accord relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité du 31/10/2019 modifié.

Les salariés mobilisant leur Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cadre d'**une formation de branche** (CQP, parcours certifiants, etc.) ayant lieu sur temps de travail, mais dont les droits acquis ne permettent pas de financer ladite formation ont droit à **un abondement financier** afin d'en assurer le financement.

Pour en savoir plus -> [Opco Atlas](#)

TEXTES DE RÉFÉRENCES EN VIGUEUR AU 1^{er} NOVEMBRE 2023

CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective du 15 décembre 1987, modifiée

ANNEXES À LA CONVENTION COLLECTIVE

Avenant CCN du 15/12/1987 - Annexe 1 - Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

Avenant CCN du 15/12/1987 - Annexe 2 - Classification des ingénieurs et cadres

Avenant CCN du 15/12/1987 - Annexe 3 - Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête

Avenant CCN du 16/12/1991 - Annexe 4 - Enquêteurs

Avenant CCN n°47 du 31/03/2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques (ETAM et Cadres) - modifié

ACCORDS DE BRANCHE

Du plus récent au plus ancien

Accord du 27/06/2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Accord du 13/12/2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse

Accord du 10/09/2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle («APLD»)

Accord du 30/01/2020 relatif à la Pro-A - modifié

Accord du 31/10/2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité - modifié

Accord du 20/12/2018 relatif à la constitution de l'opérateur de compétence ATLAS

Accord du 14/12/2017 relatif à la CPPNI - modifié

Accord du 07/10/2015 relatif à la mise en place d'une «complémentaire santé» - modifié

Accord du 25/06/2015 portant création de CPREFP

Accord du 27/10/2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 16/10/2013 sur l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques (...). (Activité partielle)

Accord du 19/02/2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

Accord du 28/06/2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis

Accord du 28/10/2009 relatif à la mise en œuvre des CQP - modifié

Accord du 30/10/2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle - modifié

Accord du 03/07/2008 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Accord du 25/10/2007 relatif aux missions de l'ADESAT et au financement du paritarisme - modifié

Accord du 15/11/2007 relatif au portage salarial (Non étendu)

Accord du 28/04/2004 relatif à l'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés (secteur du numérique)

Accord du 05/07/2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès - modifié

Accord du 05/07/2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

Accord du 22/06/1999 relatif la durée de travail - modifié

Accord du 27/03/1997 relatif au régime de Prévoyance - modifié

Accord du 08/07/1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie (Avenant n° 11)

Accord du 15/12/1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM

TEXTES EN COURS D'EXTENSION

ACCORDS DE BRANCHE

Avenant n°2 à l'accord du 13/12/2022 relatif à la durée du travail - modifié (forfait-jours et déconnexion)

Accord du 13/12/2022 relatif à l'organisation hybride du travail

INFORMATIONS PRÉLIMINAIRES

Cette synthèse a pour objectif de délivrer une vue d'ensemble de la convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils. Ainsi, le tableau suivant synthétise les points saillants de chacun des chapitres de la convention collective.

La colonne «Possibilités de dérogation par accord collectif d'entreprise» indique la faculté de l'entreprise de prévoir des stipulations différentes de la convention collective. Dans la plupart des cas, cette dérogation n'est possible que par voie d'accord collectif conclu dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

SYNTHÈSE

THÈMES
ET RÉFÉRENCES

CONTENU

POSSIBILITÉS DE DÉROGATION
PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

COLLÈGES ÉLECTORAUX

Art. 2.2 de la CCN.

Références légales

Art. L.2314-11 et L.2314-12
du Code du travail

En vue des élections professionnelles, il doit être procédé à la composition des collèges électoraux qui éliront la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE). En vue d'une composition conforme aux prescriptions du Code du travail, les salariés ETAM peuvent être définis comme suit :

- Les ouvriers et employés : coefficient 240 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- Les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- Les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

À noter : cette stipulation revêt un caractère indicatif.

Oui.

La composition des collèges électoraux est déterminée par accord collectif d'entreprise. Cette composition doit être conforme aux dispositions légales. Un accord collectif d'entreprise peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux prévue par le Code du travail à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 3.2 de la CCN.

Référence légale

Art. L.1221-5-1
du Code du travail.

Le contrat de travail est remis au salarié au moment de son engagement.

Il doit comporter les indications suivantes :

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

Oui et non.

Les CDD et les contrats à temps partiel doivent être impérativement écrits. Par ailleurs, le Code du travail impose la remise d'un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.

Pour le reste, il est possible, par accord collectif d'entreprise, de déroger au caractère écrit du contrat de travail et à son contenu imposé par la convention collective.

Attention : certaines clauses doivent figurer dans le contrat de travail ou son avenant pour pouvoir s'appliquer (la période d'essai, la clause de mobilité, la clause de non concurrence, la clause de forfait etc.).

TEXTES CONVENTIONNELS APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE

Art. 3.2 de la CCN.

Référence légale

Art. R.2262-1
du Code du travail.

Au moment de l'embauche, l'employeur doit informer le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est également tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et sur l'intranet de l'entreprise s'il existe.

Oui.

D'autres modalités d'information et de communication des textes conventionnels applicables sont envisageables par accord collectif d'entreprise.

PRIORITÉ D'EMPLOI EN CAS DE VACANCE OU DE CRÉATION DE POSTE

Art. 3.3 de la CCN.

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

Oui.

La priorité d'emploi des salariés en poste dans l'entreprise peut être adaptée ou supprimée par accord collectif d'entreprise.

DURÉE ET CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Art. 3.4 de la CCN.

Références légales

Art. L.1221-19 et L.1221-21
du Code du travail.

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée est déterminée en fonction du statut du salarié :

Statut	Coefficients	Durée initiale	Durée du renouvellement	Durée totale maximale
ETAM	De 240 à 250	2 mois	2 mois	4 mois
	De 275 à 500	3 mois	3 mois	6 mois
Ingénieurs et cadres	De 95 à 270	4 mois	4 mois	8 mois

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

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

Non.

Les durées de période d'essai prévues par la convention collective sont identiques à celles prévues par la loi. Ces dernières ont un caractère impératif. En revanche, des durées plus courtes peuvent être fixées par accord collectif d'entreprise ou par contrat de travail.

RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Art. 3.4 de la CCN.

Références légales

Art. L.1221-25
et L.1221-26
du Code du travail.

Durées

Au cours de la période d'essai, salarié comme employeur peuvent rompre le contrat de travail en respectant les délais de prévenance suivants :

Temps de présence dans l'entreprise	En cas de rupture à l'initiative de l'employeur	En cas de rupture à l'initiative du salarié
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines	
Entre 3 mois et 6 mois	1 mois	48 heures
Entre 6 mois et 8 mois	6 semaines	

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Versement d'une indemnité compensatrice

L'employeur doit au salarié une indemnité compensatrice dans les cas suivants :

- lorsqu'il dispense le salarié d'activité pendant la durée du délai de prévenance ;
- en cas d'impossibilité pour l'employeur de respecter le délai de prévenance (ex : notification tardive de la rupture).

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. L'indemnité compensatrice 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.

Oui.

Ces délais de prévenance peuvent être modifiés par accord collectif d'entreprise sous réserve du respect des délais prévus par la loi. En revanche, les règles relatives au versement d'une indemnité compensatrice ne peuvent être modifiées par accord collectif d'entreprise.

ABSENCES AUTORISÉES POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Art. 3.4 de la CCN.

Pendant la durée du délai de prévenance faisant suite à la rupture de la période d'essai, le salarié a le droit de consacrer deux heures par jour ouvré à sa recherche d'emploi. Ces autorisations d'absence sont octroyées à compter de la date de notification de la rupture de la période d'essai jusqu'à la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise.

La rémunération du salarié est maintenue pendant de ces heures d'absence, sauf lorsque la rupture est à l'initiative du salarié.

Oui.

Ces autorisations d'absence pour recherche d'emploi peuvent être modifiées ou supprimées par accord collectif d'entreprise.

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
ANCIENNETÉ Art. 3.7 de la CCN.	<p>L'ancienneté est la période où le salarié est inscrit aux effectifs de l'entreprise. La convention collective précise les périodes d'absences prises en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté.</p> <p>Ancienneté en cas d'embauches successives En cas de contrats de travail successifs conclus avec l'entreprise, la durée des contrats dont la rupture fait suite à une démission ou à un licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté, sauf décision contraire de l'employeur.</p> <p>Périodes prises en compte intégralement pour la détermination de l'ancienneté</p> <ul style="list-style-type: none"> → les périodes de maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus; → la maternité et l'adoption; → les congés de formation; → les congés payés ou congés exceptionnels; → le détachement auprès d'une filiale; → la suspension du contrat pour mobilisation ou faits de guerre et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire; → l'interruption ou la suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté selon le Code du travail) (<i>Ex: maladie professionnelle, accident du travail, congé de proche aidant, de présence parentale...</i>). 	<p>Oui.</p> <p>Il est possible d'adapter par accord collectif d'entreprise les périodes prises en compte pour la détermination de l'ancienneté, notamment en fonction du droit que cette ancienneté conditionne. L'accord collectif d'entreprise doit respecter les dispositions légales.</p> <p>Attention: la loi ne donne pas de définition générale de la notion d'ancienneté. La loi indique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour certains droits ou avantages (ex: l'indemnité légale de licenciement) les périodes d'absences prises en compte pour la détermination de l'ancienneté nécessaire au calcul ou à l'octroi du droit en question; - pour chaque période d'absence prévue par le code du travail, la modalité de sa prise en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL		
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Art 4.1 et 12.6 de la CCN.	<p>La lettre de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat.</p> <p>Lorsque le salarié est en mission à l'étranger, il est possible de déroger à cette procédure. La notification sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou par signification par tout autre moyen authentique.</p> <p>À noter: la date de rupture du contrat de travail est celle à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin (Cass. Soc. 11 mai 2005 n°03-40.650). Il s'agit donc de la date de l'envoi de la lettre de licenciement (dépôt du courrier recommandé). Le point de départ du préavis quant à lui se situe le jour de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.</p>	<p>Non.</p> <p>Ce formalisme est également imposé par le Code du travail. L'employeur est donc tenu de le respecter.</p>
<u>Références légales:</u> Art. L.1232-6 du Code du travail.		
RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ (DÉMISSION) Art 4.1 de la CCN.	<p>Tout salarié en CDI souhaitant démissionner doit:</p> <ul style="list-style-type: none"> → informer l'employeur par écrit de sa démission; → manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise; → notifier sa démission de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. 	<p>Oui.</p> <p>La jurisprudence de la Cour de cassation a estimé que l'exigence d'un écrit n'institue qu'une règle de forme dont la méconnaissance ne remet pas en cause la décision du salarié.</p>

**DURÉE
DU PRÉAVIS**

Art. L.1234-1 et L.1237-1
du Code du travail.

La durée du préavis auquel le salarié a droit à la suite de son licenciement ou de sa démission est déterminée en fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle du salarié :

Statut	Ancienneté	Durée maximale
ETAM Coefficients 230 à 355	Inférieure à 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
ETAM Coefficients 400 à 500	Quelle que soit l'ancienneté acquise	2 mois
Ingénieurs et cadres	Quelle que soit l'ancienneté acquise	3 mois

Aucun préavis n'est dû au salarié en cas de licenciement prononcé en raison d'une faute grave, une faute lourde ou d'une impossibilité de reclassement faisant suite à une déclaration d'inaptitude non professionnelle.

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

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi.

À noter : dans le cadre de la nouvelle procédure de démission présumée faisant suite à un abandon de poste, si le salarié n'a pas répondu à la mise en demeure de l'employeur l'enjoignant de reprendre son poste ou qu'il a répondu par la négative à cette mise en demeure, il est présumé démissionnaire. Dès lors, un préavis de démission est dû conformément aux stipulations de la convention collective.

Oui.

En cas de licenciement, il est possible de fixer des durées de préavis plus longues par accord collectif. Il est également possible de convenir par accord avec le salarié, une durée de préavis différente (plus longue ou plus courte).

S'agissant du préavis en cas de démission, la loi est muette. Un accord collectif d'entreprise peut donc fixer des durées de préavis différentes de celles prévues par la convention collective. Un accord avec le salarié, fixant une durée de préavis différente (plus longue ou plus courte) est également possible.

**ABSENCE
POUR RECHERCHE
D'EMPLOI**

Art. 4.3 de la CCN.

Pendant la durée du préavis faisant suite au licenciement ou à la démission, le salarié a le droit de s'absenter pendant six jours ouvrés par mois pour rechercher un emploi.

Ces autorisations d'absence sont utilisées chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée. Lorsque le préavis fait suite à un licenciement, la rémunération du salarié est maintenue pendant ces absences.

Le salarié qui n'aurait pas utilisé toutes ces heures d'absence autorisée pour recherche d'emploi ne peut prétendre à une indemnisation.

Oui.

Ces autorisations d'absence pour recherche d'emploi peuvent être modifiées ou supprimées par accord collectif d'entreprise.

**INDEMNITÉ
DE LICENCIEMENT**

Art. 4.5 de la CCN.

Références légales:Art. R.1234-2 et
R.1234-4 du Code
du travail.**Conditions**

Pour bénéficier d'une indemnité conventionnelle de licenciement:

- le salarié licencié doit avoir au moins huit mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- et le licenciement ne doit pas avoir été motivé par une faute grave ou lourde.

Calcul

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

Statut	Ancienneté	Durée maximale
ETAM	Pour une ancienneté jusqu'à 10 ans	1/4 de mois pour chaque année de présence
	Après 10 ans d'ancienneté	1/3 de mois pour chaque année de présence
Ingénieurs et cadres	Pour une ancienneté jusqu'à 2 ans	1/4 de mois pour chaque année de présence
	Pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans	1/3 de mois pour chaque année de présence

À noter: pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence sur l'année concernée.

Pour déterminer la valeur d'un « mois de rémunération », il convient de retenir le douzième de la rémunération des douze mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Éléments inclus dans la rémunération

- Salaire de base;
- Primes prévues par le contrat de travail;
- Majorations pour heures supplémentaires.

Éléments exclus de la rémunération

- Majorations pour heures supplémentaires exceptionnelles;
- Majorations de salaire;
- Indemnités liées à un déplacement ou un détachement.

À noter: les majorations pour heures supplémentaires à prendre en compte sont uniquement celles afférentes des heures supplémentaires dites « structurelles », c'est-à-dire comprises dans l'organisation habituelle de travail du salarié. Les heures supplémentaires « structurelles » sont à différencier des heures supplémentaires « exceptionnelles », non prévues dans l'horaire normal de travail du salarié.

À noter: la référence, au sein du contrat de travail, à une prime dont l'objet, les conditions d'attribution et les modalités de calcul sont prévus par la convention de branche ou un accord collectif d'entreprise n'emporte pas sa contractualisation.

L'employeur compare le montant de l'indemnité conventionnelle avec le montant de l'indemnité légale. L'indemnité dont le montant est le plus favorable au salarié est versée.

Oui.

Il est possible d'adapter par accord collectif d'entreprise les périodes prises en compte pour la détermination de l'ancienneté, notamment en fonction du droit que cette ancienneté conditionne. L'accord collectif d'entreprise doit respecter les dispositions légales.

Attention: la loi ne donne pas de définition générale de la notion d'ancienneté. La loi indique:

- pour certains droits ou avantages (ex: l'indemnité légale de licenciement) les périodes d'absences prises en compte pour la détermination de l'ancienneté nécessaire au calcul ou à l'octroi du droit en question;
- pour chaque période d'absence prévue par le code du travail, la modalité de sa prise en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE						
<p>DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE Art. 4.6 de la CCN.</p> <p><i>Références légales:</i> Art. L.1237-10 et L.1234-1 du Code du travail.</p>	<p>Lorsque le salarié souhaite quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite, il doit respecter un préavis dont la durée est déterminée en fonction de son ancienneté au sein de l'entreprise:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jusqu'à 2 ans</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>À compter de 2 ans</td> <td>2 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Préavis	Jusqu'à 2 ans	1 mois	À compter de 2 ans	2 mois	<p>Oui. En cas de départ volontaire à la retraite, il est possible de fixer des durées de préavis plus longues par accord collectif. Il est également possible de convenir par accord avec le salarié, une durée de préavis différente (plus longue ou plus courte).</p>
Ancienneté	Préavis							
Jusqu'à 2 ans	1 mois							
À compter de 2 ans	2 mois							
<p>INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE Art. 4.8 de la CCN.</p> <p><i>Références légales:</i> Art. L.1237-9, D.1237-1 et D.1237-2 du Code du travail.</p>	<p>Lorsque le salarié souhaite quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite, il a droit à une indemnité de départ volontaire en retraite dont le montant est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Montants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>À 5 ans révolus</td> <td>1 mois de rémunération</td> </tr> <tr> <td>Au-delà de 5 ans</td> <td>1/5 de mois de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième année d'ancienneté</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour déterminer la valeur d'un « mois de rémunération », il convient de retenir le douzième de la rémunération des douze mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Les éléments de rémunération à prendre en compte sont ceux prévus pour le calcul de l'indemnité de licenciement (cf. article 4.5).</p> <p>L'employeur compare le montant de l'indemnité conventionnelle avec le montant de l'indemnité légale. L'indemnité dont le montant est le plus favorable au salarié est versée.</p>	Ancienneté	Montants	À 5 ans révolus	1 mois de rémunération	Au-delà de 5 ans	1/5 de mois de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième année d'ancienneté	<p>Oui. Un accord collectif d'entreprise peut modifier l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sous réserve du respect de conditions d'octroi et des règles de calcul de l'indemnité légale de départ volontaire à la retraite.</p>
Ancienneté	Montants							
À 5 ans révolus	1 mois de rémunération							
Au-delà de 5 ans	1/5 de mois de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième année d'ancienneté							

**MISE À
LA RETRAITE**

Art. 4.6 de la CCN.

Références légales:Art. L.1237-6 et L.1234-1
du Code du travail.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 65 ans, il peut être mis à la retraite. La procédure de mise à la retraite varie selon l'âge du salarié :

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée par écrit, trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur. En cas d'accord, la mise à la retraite est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69^e anniversaire inclus.

Au-delà de 5 ans L'employeur qui souhaite mettre un salarié, âgé de 70 ans ou plus, à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. Il convient de respecter un préavis de quatre mois.

À noter: la durée du préavis à observer en cas de mise à la retraite entre 65 et 69 ans n'étant pas précisé, il convient de respecter le préavis légal de 2 mois. Le préavis de 4 mois est selon nous réservé à la mise à la retraite « d'office » (à partir de 70 ans) qui était l'unique mode de mise à la retraite prévu au sein de la convention collective avant sa rénovation.

Oui.

Seule la durée du préavis applicable à la mise à la retraite « d'office » à partir de 70 ans peut être raccourcie par accord collectif d'entreprise sous réserve du respect de la durée minimale fixée par le code du travail.

**INDEMNITÉ
DE MISE
À LA RETRAITE**

Art. 4.8 de la CCN.

Références légales:Art. L.1237-7 et L.1234-9
du Code du travail.

Lorsqu'un salarié est mis à la retraite, il a droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Oui.

Il peut être dérogé à l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite sous réserve du respect des conditions d'octroi et des règles de calcul de l'indemnité légale de mise à la retraite.

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE										
CONGÉS												
<p>DURÉE DES CONGÉS PAYÉS Art. 5.1 de la CCN.</p> <p><u>Référence légale</u> Art. L.3141-3 du Code du travail.</p>	<p>La durée des congés payés est fonction du temps de présence du salarié sur la période de référence des congés payés :</p> <p>Nombre d'années de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombre d'années de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés</th> <th>Nombre de jours ouvrés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Au moins 1 an</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Moins de 1 an</td> <td>Congé calculé au prorata sur la base de 25 jours ouvrés par an</td> </tr> </tbody> </table> <p>À noter : si la durée des congés payés est exprimée en jours ouvrés au sein de la convention collective, rien n'interdit aux employeurs d'opter pour un décompte des congés payés en jours ouvrables (25 jours ouvrés équivalent à 30 ouvrables).</p>	Nombre d'années de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés	Nombre de jours ouvrés	Au moins 1 an	25	Moins de 1 an	Congé calculé au prorata sur la base de 25 jours ouvrés par an	<p>Non. La durée des congés payés prévue par la convention collective est identique à celle prévue par la loi. Aucune diminution de cette durée n'est permise.</p>				
Nombre d'années de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés	Nombre de jours ouvrés											
Au moins 1 an	25											
Moins de 1 an	Congé calculé au prorata sur la base de 25 jours ouvrés par an											
<p>CONGÉS D'ANCIENNETÉ Art. 5.1 de la CCN.</p> <p><u>Référence légale</u> Art. L.3141-10 du Code du travail.</p>	<p>Des congés payés supplémentaires sont octroyés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Nombre de jours ouvrés supplémentaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plus de 5 ans</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Plus de 10 ans</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Plus de 15 ans</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Plus de 20 ans</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date d'ouverture de la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, soit le 1er mai à défaut de stipulation différente au sein d'un accord collectif d'entreprise.</p> <p>À noter : ces congés sont attribués indépendamment de l'application des stipulations relatives aux congés pour événements familiaux (cf. ci-dessous p.14. Art. 5.7 CCN).</p>	Ancienneté	Nombre de jours ouvrés supplémentaires	Plus de 5 ans	1	Plus de 10 ans	2	Plus de 15 ans	3	Plus de 20 ans	4	<p>Oui. Ces congés supplémentaires sont prévus uniquement par la convention collective. Il est possible de les supprimer, d'en modifier les durées par accord collectif d'entreprise, ou encore de modifier la date d'appréciation du droit à congé d'ancienneté.</p>
Ancienneté	Nombre de jours ouvrés supplémentaires											
Plus de 5 ans	1											
Plus de 10 ans	2											
Plus de 15 ans	3											
Plus de 20 ans	4											
<p>CONGÉS DE FRACTIONNEMENT Art. 5.1 de la CCN.</p> <p><u>Référence légale</u> Art. L.3141-23 du Code du travail.</p>	<p>Lorsqu'une partie des congés payés est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués au salarié comme suit :</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Lorsque 3 ou 4 jours ouvrés de congés payés sont pris en dehors du 01/05 - 31/10</td> <td>1 jour ouvré de congé payé supplémentaire</td> </tr> <tr> <td>Lorsqu'au moins 5 jours ouvrés de congés payés sont pris en dehors du 01/05 - 31/10</td> <td>2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ces règles ne concernent que la prise du congé principal (les quatre premières semaines de congés payés), et non la 5ème semaine.</p> <p>La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou d'un accord individuel entre l'employeur et le salarié concerné, sauf lorsque le fractionnement est dû à la fermeture de l'entreprise.</p>	Lorsque 3 ou 4 jours ouvrés de congés payés sont pris en dehors du 01/05 - 31/10	1 jour ouvré de congé payé supplémentaire	Lorsqu'au moins 5 jours ouvrés de congés payés sont pris en dehors du 01/05 - 31/10	2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires	<p>Oui. Il est possible de déroger au principe ou à la durée des congés de fractionnement par accord collectif d'entreprise. A défaut d'accord collectif d'entreprise, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné</p>						
Lorsque 3 ou 4 jours ouvrés de congés payés sont pris en dehors du 01/05 - 31/10	1 jour ouvré de congé payé supplémentaire											
Lorsqu'au moins 5 jours ouvrés de congés payés sont pris en dehors du 01/05 - 31/10	2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires											

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE								
CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR RAPPEL EN COURS DE CONGÉ Art. 5.1 de la CCN.	<p>Lorsqu'un employeur demande à un salarié de travailler ou de revenir travailler sur site alors qu'il se trouve en congé, il lui attribue deux jours de congés payés supplémentaires à titre de compensation, et lui rembourse les frais éventuellement occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.</p> <p>À noter: un report des jours de congés dont le salarié n'a pas pu bénéficier à cause du rappel est à prévoir.</p> <p>À noter: le salarié doit impérativement bénéficier de 12 jours de congés payés continus entre le 1er mai et le 31 octobre. Cette règle est d'ordre public.</p>	<p>Oui.</p> <p>Il est possible de déroger par accord collectif d'entreprise au principe de ces compensations ou à la durée des congés supplémentaires dus.</p>								
PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS Art. 5.3 de la CCN.	<p>Période d'acquisition des congés payés Les congés payés s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.</p> <p>Période de prise La période de prise des congés payés est de treize mois au maximum. Tout report des jours de congés payés au-delà de cette période, doit être précédé d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.</p> <p>Les modalités propres à la prise de congés (fermeture, fixation des dates...) sont fixées par l'article 5.4.</p>	<p>Oui.</p> <p>Un accord collectif d'entreprise peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés ainsi que la période de prise des congés.</p>								
MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS Art. 5.4 de la CCN.	<p>Pour organiser la prise des congés payés, après consultation du comité social et économique (CSE), l'employeur a deux options :</p> <p>MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS</p> <p>Option 1: procéder à la fermeture totale de l'entreprise.</p> <table border="1" data-bbox="448 1115 975 1272"> <tr> <td data-bbox="448 1115 564 1182">Délais d'information des salariés</td> <td data-bbox="587 1115 756 1182">Fermeture entre le 01/05 et le 31/10.</td> <td data-bbox="788 1115 959 1137">Au plus tard le 01/03.</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="587 1173 735 1240">Fermeture en dehors du 01/05 - 31/10.</td> <td data-bbox="788 1173 959 1263">Au plus tard 2 mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.</td> </tr> </table> <p>Option 2: Attribuer les congés payés par roulement.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Les dates individuelles des congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des salariés et en fonction des nécessités du service → L'employeur donne un congé simultané aux époux et aux partenaires liés par un PACS et aux membres d'une même famille travaillant dans la même entreprise. → Dans la mesure du possible, l'employeur <ul style="list-style-type: none"> → donne satisfaction aux salariés dont les enfants sont scolarisés et souhaitant prendre leurs congés payés pendant les vacances scolaires; → donne un congé simultané aux membres d'une même famille travaillant dans la même entreprise. <table border="1" data-bbox="448 1615 975 1816"> <tr> <td data-bbox="448 1615 564 1682">Délais d'information des salariés</td> <td data-bbox="576 1615 975 1816"> Les salariés sont informés des dates de leurs congés 2 mois avant leur départ. Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à 2 mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs. </td> </tr> </table>	Délais d'information des salariés	Fermeture entre le 01/05 et le 31/10.	Au plus tard le 01/03.		Fermeture en dehors du 01/05 - 31/10.	Au plus tard 2 mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.	Délais d'information des salariés	Les salariés sont informés des dates de leurs congés 2 mois avant leur départ. Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à 2 mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.	<p>Oui.</p> <p>Un accord d'entreprise peut déterminer l'ordre des départs pendant la période de prise des congés payés et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.</p>
Délais d'information des salariés	Fermeture entre le 01/05 et le 31/10.	Au plus tard le 01/03.								
	Fermeture en dehors du 01/05 - 31/10.	Au plus tard 2 mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.								
Délais d'information des salariés	Les salariés sont informés des dates de leurs congés 2 mois avant leur départ. Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à 2 mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.									

PÉRIODES D'ABSENCE ENTRANT DANS LE CALCUL DE LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Art. 5.5 de la CCN.

Référence légale

Art. L. 3141-5
du Code du travail.

Pour la détermination de la durée des congés payés, la convention collective précise qu'outre les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif par la loi, sont également considérées comme temps de travail effectif :

- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à un maintien du salaire par l'employeur ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical.

Oui.

Les périodes d'absence assimilées par la convention collective à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés peuvent être modifiées par accord collectif d'entreprise, sous réserve du respect des règles légales.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Art. 5.7 de la CCN.

Accord relatif à
l'interruption spontanée de
grossesse du 13/12/2022.

Référence légale

Art. L. 3142-4
du Code du travail.

Des autorisations d'absences exceptionnelles rémunérées et non déductibles des congés sont accordées aux salariés pour certains événements familiaux :

Événements	Nombre de jours ouvrés
Mariage / PACS du salarié	4
Mariage de l'un des enfants du salarié	1
Naissance ou adoption	3
Obsèques - Conjoint, partenaire de PACS, concubin, - Père, mère, - Collatéraux (frères et sœurs), - Beau-père, belle-mère	3
Ascendants (autres que père et mère)	2
Enfant de + de 25 ans	5
- Enfant de - de 25 ans - Enfant (quel que soit son âge) qui était lui-même parent - Personne de - de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7
Deuil - Décès d'un enfant âgé de - de 25 ans	8
- Décès d'une personne de - de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
Maladie ou accident d'un enfant de - de 16 ans	3 jours non rémunérés

À noter : si l'enfant est âgé de moins d'un an ou lorsque le salarié a la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de seize ans, la durée de cette absence autorisée est portée à cinq jours.

Interruption spontanée de grossesse 2

À noter : ce congé est créé par l'accord de branche du 13/12/2022. Il bénéficie à la mère et au second parent. Le congé peut être accolé à un arrêt de travail prescrit par un médecin.

À noter : contrairement au Code du travail, la convention collective prévoit un décompte des congés en jours ouvrés, et non en jours ouvrables.

Oui.

Par accord collectif d'entreprise, il peut être dérogé au décompte en jours ouvrés de ces jours de congés pour événements familiaux (sauf pour les 7 jours liés au décès d'un enfant ou d'une personne à charge). Le congé pour obsèques des ascendants peut être limité aux seuls parents au 1^{er} degré du salarié. Il peut être dérogé au congé pour interruption spontanée de grossesse par accord collectif d'entreprise.

CONGÉ SANS SOLDE

Art. 5.9 de la CCN.

Les modalités d'application et de fin du congé sans solde doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable. Ce congé entraîne la suspension des effets du contrat de travail.

Oui.

Le congé sans solde n'est pas réglementé par le Code du travail, un accord collectif d'entreprise peut donc venir préciser les conditions d'accès, de durée etc. du congé sans solde.

TEMPS DE TRAVAIL

CCN

**HEURES
SUPPLÉMENTAIRES**

Art. 6.2 de la CCN.

Référence légaleArt. L. 3121-27 à L.3121-33
du Code du travail.**Majorations**

Les majorations applicables aux heures supplémentaires sont déterminées de la manière suivante :

8 premières heures supplémentaires	Majoration de 25 %
---	--------------------

À compter heures supplémentaires réalisées au-delà des 8 premières	Majoration de 50 %
---	--------------------

Contingent annuel

Le volume annuel du contingent d'heures supplémentaires varie en fonction de la catégorie du salarié ou de l'organisation du temps de travail :

Situations	Volume annuel du contingent
ETAM	130 heures
Ingénieurs et cadres	220 heures
Aménagement du temps de travail sur l'année	90 heures <i>Majoration possible de 40 heures (soit 130 heures au total) par accord collectif d'entreprise, ou à défaut, avec l'avis conforme du CSE ou l'autorisation de l'inspection du travail.</i>

À noter : le dépassement du contingent doit être précédé d'une consultation du CSE. Les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent donnent lieu, au bénéfice du salarié, à une contrepartie obligatoire en repos.**Oui.**

Un accord collectif d'entreprise peut :

- fixer le volume du « contingent annuel » d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu par la convention collective ;
- fixer le taux de majoration des heures supplémentaires (au minimum 10%) ;
- prévoir le remplacement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur équivalent ;
- fixer la durée de la contrepartie obligatoire en repos pour les heures accomplies au-delà du contingent (au minimum 50% ou 100% selon l'effectif de l'entreprise).

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Art. 6.3 de la CCN. Chapitre 1^{er} 1. de l'accord de branche relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés du 28 avril 2004. Avenant n°1 du 31/03/2022 à l'accord de branche relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel du 5 juillet 2011.

Références légales :

Art. L.3132-12
à L.3132-27-2
du Code du travail.

La rémunération des heures réalisées le dimanche ou les jours fériés fait l'objet d'une majoration (indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées). Pour déterminer cette majoration il est opéré une distinction entre travail «habituel» et travail «exceptionnel» du dimanche ou des jours fériés :

Travail exceptionnel du dimanche ou des jours fériés 15 premiers dimanches et jours fériés travaillés dans l'année	Majoration de 100 %
--	---------------------

Travail habituel du dimanche ou des jours fériés A compter du 16 ^e dimanche ou jour férié travaillé	Majoration de 25 %
--	--------------------

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

À noter : les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations.

Règles sectorielles spécifiques

Entreprises du numérique <i>Uniquement pour les salariés qui effectuent des prestations d'infogérance, de tierce maintenance applicative et aux prestations nécessitant des bascules informatiques, amenés à travailler un dimanche ou un jour férié pour des raisons de continuité de service au client.</i>	La majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme : - D'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux journalier (pour les forfaits-jours) ou du taux horaire (pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures) du salarié concerné ; - D'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.
---	---

Entreprises de l'événementiel	La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche se voit appliquer une majoration de 25 % (indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées).
--------------------------------------	---

TRAVAIL HABITUEL DE NUIT (ETAM)

Art. 6.4 de la CCN.

Références légales :

Art. L. 3122-2 et L.3122-15
du Code du travail.

Plage horaire du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail ayant lieu entre 21 heures et 7 heures.

Indemnisation du travail habituel de nuit

Les heures de travail effectuées habituellement de nuit, par un salarié ETAM bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives. Les avantages soumis à cotisations sociales et versés aux travailleurs de nuit sont pris en compte pour déterminer si l'indemnisation décrite ci-dessus est perçue.

Attention : la convention collective ne permet pas la mise en place du travail de nuit au sein de l'entreprise. Un accord collectif d'entreprise, ou, à défaut, une autorisation de l'inspecteur du travail, est nécessaire.

Oui.

Un accord collectif d'entreprise, peut modifier les compensations du travail du dimanche et des jours fériés prévues à la convention collective.

Un accord collectif d'entreprise peut :

- définir la période de travail de nuit dans les limites prévues à la CCN (21h - 7h) ;
- modifier la compensation du travail habituel de nuit prévue à la CCN (un repos compensateur doit être prévue dans l'accord d'entreprise permettant l'organisation du travail de nuit au bénéfice des salariés qualifiés de travailleurs de nuit (art. L.3122-5 du Code du travail)).

ACCORD SUR LA DURÉE DU TRAVAIL DU 22 JUIN 1999 MODIFIÉ

MODALITÉ 1 « STANDARD »

Art. 2 du chapitre 2 de l'accord sur la durée du travail du 22 juin 1999 modifié.

Références légales

Art. L.3121-27 et suivants du Code du travail.

Les salariés bénéficiant de la modalité « standard », dite « modalité 1 », se voient appliquer un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 1 607 heures sur l'année.

Salariés concernés

Tous les salariés, qu'ils soient ETAM ou cadres peuvent bénéficier de la modalité « standard ».

Oui.

Il s'agit de la modalité basique d'application des 35 heures. Un accord collectif d'entreprise ou le contrat de travail peuvent donc librement adapter la modalité « standard », en prévoyant des heures supplémentaires structurelles ou s'appuyer sur le dispositif d'aménagement du temps de travail de branche (cf. plus bas : « modulation ») pour adapter la durée du travail en fonction des variations d'activité de l'entreprise ou fixer un horaire collectif supérieur à 35 heures compensé par des jours de repos (ou JRTT) pour aboutir à une durée moyenne de travail hebdomadaire de 35 heures.

MODALITÉ 2 « RÉALISATION DE MISSIONS »

Art. 3 du chapitre 2 de l'accord sur la durée du travail du 22 juin 1999 modifié.

La modalité « réalisation de mission », dite « modalité 2 », est un forfait en heures dans le cadre duquel le salarié travaille 38h30 par semaine sur 220 jours dans l'année (incluant la journée de solidarité).

Salariés concernés

Les ingénieurs et cadres ne pouvant suivre un horaire strictement prédéfini.

Conditions

Le salarié doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale :

- au plafond de la Sécurité sociale (43 992€ en 2023) et ;
- à 115% du salaire minimum hiérarchique de sa catégorie.

Attention : il est recommandé aux entreprises de ne pas avoir recours à la modalité 2. En pratique, ce dispositif n'est plus mis en place. Des forfaits horaires sur la semaine ou le mois peuvent être mis en place par convention individuelle avec le salarié selon les règles du Code du travail, sans nécessité de conclure un accord collectif d'entreprise. (Pour plus d'informations : Guide Syntec « Durée du travail – Adapter la durée du salarié à l'activité de votre entreprise »).

Oui.

Les entreprises peuvent :

- conclure des conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures sur le fondement des dispositions du Code du travail (sans conclusion préalable d'un accord collectif d'entreprise) (art. L. 3121-56 C. trav.) ;
- conclure un accord collectif d'entreprise prévoyant les conditions de mise en œuvre du forfait annuel en heures (art. L. 3121-64 C. trav.).

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
<p>FORFAIT-JOURS</p> <p>Art. 4 du chapitre 2 de l'accord sur la durée du travail du 22 juin 1999 modifié (stipulation en cours d'extension).</p> <p><u>Références légales</u> Art. L.3121-64 du Code du travail.</p>	<p>Le forfait-jours permet de comptabiliser le temps de travail du salarié 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 une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets (<i>il n'est pas tenu compte des jours de congés supplémentaires prévus par la convention collective ou accordés par l'entreprise et des congés pour événements familiaux prévus par la convention collective</i>).</p> <p>Salariés concernés Une convention individuelle de forfait annuel en jours peut être conclue avec les salariés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées; 2. et remplissant l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> → relèvent au minimum de la position 2.3 de la classification des ingénieurs et cadres; → bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 PASS (87 984 € en 2023); → ou sont titulaires d'un mandat social. 3. et bénéficiant d'une rémunération annuelle au moins égale à : <ul style="list-style-type: none"> → pour les cadres en position 2.3 : 122 % du salaire minimum hiérarchique de leur catégorie; → pour les cadres en position 3 : 120 % du salaire minimum hiérarchique de leur catégorie. <p>Formalisme Le recours au forfait annuel en jours doit être prévu par le contrat de travail ou par avenant à celui-ci.</p> <p>Garanties</p> <ul style="list-style-type: none"> → Affichage des périodes quotidiennes et hebdomadaires au cours desquelles les durées minimales de repos devront être respectées; → décompte des journées travaillées et des jours de repos sur un document de contrôle; → tenue d'un entretien annuel avec la hiérarchie pour évoquer la charge de travail. → procédure d'alerte en cas de surcharge de travail. → droit à la déconnexion : procédure d'alerte, référent déconnexion → transmission à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), si elle existe, du nombre d'alertes émises 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 d'un salarié, et des mesures mises en œuvre. <p>Jours de repos Afin de ne pas dépasser le plafond de 218 jours de travail sur l'année, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés chômés. En accord avec l'employeur, ils peuvent renoncer à des jours de repos. Ce rachat ne peut avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours. En fonction du nombre de jours de repos rachetés, le salarié bénéficie des majorations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Du 219° au 222° jour de travail Rémunération journalière majorée de 20 % → Du 223° au 230° jour de travail Rémunération journalière majorée de 35 % 	<p>Oui. Il est possible de déroger, par accord collectif d'entreprise aux stipulations de l'accord de branche du 22 juin 1999 concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les catégories de salariés susceptibles de conclure le forfait (à condition de ne pas toucher à la condition relative à l'autonomie du salarié); - la période de référence du forfait; - le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait (dans la limite de 218 jours); - les conditions de prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, pour la rémunération des salariés; - les caractéristiques principales des conventions de forfait; - les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié; - les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, la rémunération et l'organisation du travail; - les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

AVANTAGES LIÉS À LA PARENTALITÉ

GROSSESSE DE LA SALARIÉE

Art. 9.3 de la CCN.

Art. 8.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27/10/2014.

Les salariées enceintes bénéficient d'une réduction horaire avec maintien de la rémunération :

A partir du 3^e mois 20 minutes par jour

A partir du 5^e mois 30 minutes par jour

Oui.

Un accord collectif d'entreprise peut modifier ou supprimer les règles conventionnelles relatives à la réduction horaire des salariées enceintes.

INDEMNISATION DU CONGÉ PATERNITÉ

Art. 13.2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27/10/2014.

Maintien de salaire

L'employeur complète l'allocation minimale versée par la Sécurité sociale dans le cadre du congé paternité à hauteur de 100 % du salaire de base.

Assiette du complément employeur

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).

Condition d'ancienneté

Ce maintien de salaire bénéficie aux salariés justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Si cette ancienneté est atteinte par le salarié au cours de son congé, il perçoit, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, l'allocation complémentaire pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

À noter: ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la Sécurité sociale (202 € en 2023).

À noter: 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 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

Oui.

Un accord collectif d'entreprise peut modifier ou supprimer les règles relatives à l'indemnisation par l'employeur du congé paternité par l'employeur.

RÉMUNÉRATION

GÉNÉRALITÉS

Art. 7.1 de la CCN.

La convention collective prévoit la structure des salaires minimaux hiérarchiques (SMH) en indiquant les éléments constituant l'assiette des SMH :

Éléments inclus dans l'assiette

Les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail

Éléments exclus de l'assiette

- Les primes d'assiduités, de participation et d'intéressement
- Les primes et les 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

Oui.

Un accord collectif d'entreprise peut réduire ou supprimer les compléments de salaire identifiés par la convention collective, à condition que soit garantie aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimale hiérarchique fixé par la convention collective.

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
PRIME DE VACANCES Art. 7.3 de la CCN.	<p>Montant L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévus par la convention collective, qu'il verse à tous les salariés de l'entreprise.</p> <p>Répartition La répartition du montant global de la prime entre les salariés se fait soit par décision unilatérale de l'employeur soit par accord collectif d'entreprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> → soit de façon égalitaire entre les salariés; → soit au prorata du salaire, avec, le cas échéant, une majoration pour enfant à charge; → soit par la majoration de 10% de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié; → soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence. <p>Sommes non substituables Toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances si deux conditions sont remplies:</p> <ul style="list-style-type: none"> → elles sont au moins égales aux 10 % précités; → une partie est versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. 	<p>Oui. Un accord collectif d'entreprise peut supprimer la prime de vacances ou modifier les modalités de calcul et de versement de cette prime.</p>

BREVETS D'INVENTION

INVENTIONS DES SALARIÉS DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES Art. 8.1 de la CCN.	<p>Tout salarié peut bénéficier d'une rémunération supplémentaire dans deux situations:</p> <table border="1" data-bbox="448 1223 981 1290"> <thead> <tr> <th data-bbox="448 1245 715 1290">Invention brevetable appartenant à l'employeur</th> <th data-bbox="719 1223 981 1290">Invention non brevetable et innovation émanant du salarié et utilisées par l'entreprise</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="448 1301 715 1458">Si l'invention du salarié fait l'objet d'une prise de brevet, le salarié auteur de l'invention se voit attribuer une prime forfaitaire de dépôt (qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet).</td> <td data-bbox="719 1301 981 1346">L'employeur a la possibilité d'attribuer une prime au salarié</td> </tr> </tbody> </table> <p>En outre, si dans les cinq ans suivant la prise de brevet, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses, et ce même s'il a quitté l'entreprise.</p>	Invention brevetable appartenant à l'employeur	Invention non brevetable et innovation émanant du salarié et utilisées par l'entreprise	Si l'invention du salarié fait l'objet d'une prise de brevet, le salarié auteur de l'invention se voit attribuer une prime forfaitaire de dépôt (qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet).	L'employeur a la possibilité d'attribuer une prime au salarié	<p>Non. Un accord collectif d'entreprise ne peut supprimer ou modifier les règles relatives aux inventions non brevetables. Les règles relatives aux inventions non brevetables ne sont quant à elle pas contraignantes.</p>
Invention brevetable appartenant à l'employeur	Invention non brevetable et innovation émanant du salarié et utilisées par l'entreprise					
Si l'invention du salarié fait l'objet d'une prise de brevet, le salarié auteur de l'invention se voit attribuer une prime forfaitaire de dépôt (qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet).	L'employeur a la possibilité d'attribuer une prime au salarié					

Référence légale

Art. L.611-7
du Code de la propriété
intellectuelle.

MALADIE ET ACCIDENTS

FORMALITÉS EN CAS
D'ARRÊT DE TRAVAIL
POUR MALADIE

Art. 9.1 de la CCN.

Référence légale

Art. L.1226-1
du Code du travail.

En cas de maladie, à la suite de la prescription d'un arrêt de travail par un médecin, le salarié doit :

- avertir son employeur, dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, du motif et de la durée probable de son absence .
- justifier son absence dans un délai maximal de 48 heures (à compter du premier jour de l'indisponibilité), au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin.

Oui.

Un accord d'entreprise peut modifier ces délais d'information et de justification auprès de l'employeur de l'absence pour maladie.

MAINTIEN
DE SALAIRE

Art. 9.2 de la CCN.
Art. 6 de l'accord
relatif à la prévoyance
du 27 mars 1997.

Référence légale

Art. L.1226-1
du Code du travail.

En cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, l'employeur verse au salarié les allocations maladie nécessaires pour compléter :

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

S'agissant de l'allocation versée par l'employeur pour compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (le «complément employeur»), les règles conventionnelles afférentes peuvent être modifiées par un accord collectif d'entreprise.

En revanche, s'agissant des allocations versées par un régime de prévoyance en cas d'arrêt maladie, en cas de conclusion d'un accord collectif d'entreprise relatif à un régime de prévoyance, ce dernier devra prévoir des garanties au moins équivalentes aux garanties prévues par l'accord de branche relatif à la prévoyance du 27 mars 1997.

**Conditions et durée d'indemnisation
de l'incapacité temporaire de travail**

	Accident ou maladie d'origine non professionnelle	Accident du travail ou maladie professionnelle
Droit au versement d'une allocation maladie	Acquis après 1 an d'ancienneté	Acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise
Point de départ du versement	Dès le premier jour d'absence, pour accident ou maladie dûment constatés par certificat médical.	
Durée du versement	Garanti pour toute absence d'une durée consécutive ou non de 90 jours au maximum, sur une période de 12 mois consécutifs. À noter: au-delà de ces 90 jours, un complément d'indemnité (destiné à compléter les versements de la Sécurité sociale à hauteur de 80% du salaire brut1) est assuré pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, jusqu'au classement en invalidité par la Sécurité sociale (sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité).	

Calcul du montant de l'allocation maladie

Le montant de l'allocation maladie est fonction de la catégorie et de l'ancienneté du salarié. Son versement ne peut conduire le salarié à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qui aurait été perçue s'il avait travaillé.

Statut	Ancienneté	Montant
ETAM	Entre 1 an et 5 ans	- 30 jours : 100% du salaire brut - Les 60 jours suivants : 80% du salaire brut
	Après 5 ans	- 60 jours : 100% du salaire brut - Les 30 jours suivants : 80% du salaire brut
Ingénieurs et cadres	Après 1 an	90 jours à 100% du salaire brut

À noter: si l'ancienneté, fixée dans l'une des colonnes précédentes, est atteinte par le salarié au cours de sa maladie, il reçoit, à partir du moment où elle est atteinte, l'allocation ou la fraction d'allocation fixée par la nouvelle ancienneté pour chacun des jours de maladie restant à courir.

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE		
ORDRE DE MISSION Art. 11.1 de la CCN.	<p>Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.</p> <p>L'ordre de mission peut être permanent lorsque les fonctions du salarié le conduisent à effectuer plusieurs déplacements dans la même journée.</p>	<p>Oui.</p> <p>Il est possible, par accord collectif d'entreprise, de supprimer ou de prévoir des modalités différentes de détermination des conditions de déroulement de la mission.</p>
MOYENS DE TRANSPORT Art. 11.3 de la CCN.	<p>Sauf stipulation contraire, les déplacements professionnels peuvent être effectués par :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Avion : classe économique. → Train et bateau : → pour les ETAM : 2^e classe ou confort équivalent ; → pour les ingénieurs et cadres : 1^{re} classe ou confort équivalent. → Tout moyen de transport personnel du salarié (à condition que son usage professionnel ait fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié). 	<p>Oui.</p> <p>Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des conditions de voyage différentes de celles prévues à la convention collective.</p>
FRAIS DE DÉPLACEMENT Articles 11.2 de la CCN.	<p>Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de sa rémunération.</p> <p>Les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par :</p> <ul style="list-style-type: none"> → accord collectif d'entreprise, → décision unilatérale de l'employeur, → usage. <p>Le remboursement des frais est suspendu à l'occasion :</p> <ul style="list-style-type: none"> → des jours de repos, → des séjours de détente, → des absences pour élections, → des absences pour convenances personnelles, → d'absence pour maladies ayant donné lieu au retour du salarié ou à son hospitalisation. <p>Toutefois, les frais qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée peuvent être remboursés, avec l'accord préalable de l'employeur.</p>	<p>Oui.</p> <p>La prise en charge des frais professionnels est une obligation légale, néanmoins un accord collectif d'entreprise peut modifier les cas de suspension des remboursement des frais.</p>

THÈMES ET RÉFÉRENCES	CONTENU	POSSIBILITÉS DE DÉROGATION PAR ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
VOYAGE DE DÉTENTE Art. 11.4 et 5.7 de la CCN.	<p>Objet Le voyage de détente permet d'accorder au salarié éloigné de sa famille un certain nombre de voyages aller et retour entre le lieu du déplacement et son domicile. L'employeur rembourse les frais de transport engagés pour ces voyages.</p> <p>Condition Les voyages de détente ne sont accordés qu'en cas de déplacements occasionnels d'une durée d'au moins un mois consécutif.</p> <p>Modalités Les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord collectif d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein de l'entreprise. En principe, ils sont effectués pendant les jours non ouvrés.</p> <p>À noter: si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré intervient pendant que le salarié est en déplacement professionnel en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente.</p>	<p>Oui. Un accord collectif d'entreprise peut modifier ou supprimer les voyages de détente.</p>

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS À UN DÉMÉNAGEMENT

Art. 11.6 de la CCN.

En cas de mobilité géographique du salarié (changement du lieu de travail ayant pour conséquence un changement de résidence), l'employeur prend en charge les frais suivants :

- Les frais de déménagement et de voyage liés au déplacement de la famille du salarié;
- Le remboursement du loyer et des charges à payer par le salarié à son bailleur, dans la limite de trois mois, en cas d'information tardive de la mobilité géographique empêchant la résiliation à temps du bail du salarié.

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, tant que la famille du salarié ne se sera pas rapprochée du lieu de sa nouvelle affectation, le salarié est considéré en situation de déplacement professionnel et indemnisé dans les conditions qui lui sont applicables.

Ces dépenses engagées par le salarié contraint de déménager pour occuper un nouveau poste, sont considérées comme des dépenses professionnelles devant être prises en charge par l'employeur. Un accord collectif d'entreprise peut déterminer les conditions et modalités de ces prises en charge.

DÉPLACEMENTS HORS DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

ORDRE DE MISSION

Art. 12.2 de la CCN.

L'envoi en mission, hors de France métropolitaine, doit être précédé de l'établissement d'un avenant au contrat de travail et/ou d'un ordre de mission. La convention collective fixe les mentions à préciser au sein de l'ordre de mission au sein de l'article 12.2.

Oui.

Il est possible, par accord collectif d'entreprise, de prévoir des modalités différentes de détermination des conditions de déroulement de la mission.

DÉLAI DE ROUTE

Art. 12.4 de la CCN.

Références légales:

Art. L.3121-4 et L.3121-7 du Code du travail.

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

Ces délais ne sont pas déduits des congés payés. Ils sont rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.

Attention: afin de bénéficier pleinement des avantages propres au régime des délais de route, le salarié doit user du moyen de transport déterminé au sein de l'entreprise.

À noter: si, comparé au moyen de transport déterminé par l'entreprise, le salarié a recours à un moyen de transport:

- moins rapide: il ne peut prétendre à des délais de route plus longs.
- plus rapide: il continue à bénéficier des délais qui auraient été nécessaires avec le moyen de transport déterminé.

Oui.

Un accord collectif d'entreprise peut modifier le régime des délais de route. Une contrepartie financière, ou en repos, doit être prévue pour les déplacements nécessitant un temps de trajet dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

FÉDÉRATION SYNTEC

22 rue Joubert

75009 Paris

☎ 01 44 30 49 00

✉ contact@syntec.fr

🐦 [@FSyntec](https://twitter.com/FSyntec)