

EDITO

Que savez-vous de votre convention collective ?

Avec plus de 837 000 salariés en 2016, la convention collective « Bureaux d'études techniques, Cabinets d'ingénieurs conseils, Sociétés de conseils » est l'une des plus importantes du paysage social français. En effet, elle définit le statut collectif d'une part non négligeable des plus de 15 millions de salariés couverts par une convention collective. C'est dire si chaque changement de virgule peut avoir son importance et combien il est essentiel pour les partenaires sociaux et les salariés d'en connaître les contenus.

La convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinet d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil couvre toutes les entreprises des champs professionnels de l'informatique, de l'ingénierie, de l'étude-conseil, des foires, congrès et salons et de la traduction-interprétation. Cela représente près de 78 000 établissements pour un chiffre d'affaires d'environ 110 milliards d'euros ! De plus, 80% des entreprises concernées sont des TPE, où, par définition, les négociations d'entreprises sont souvent plus difficiles à mener.

À l'instar d'autres conventions collectives, celle des bureaux d'études prévoit un système de classification pour les salariés de la branche avec 3 catégories de salariés : les ETAM (employés, techniciens et agents de

maîtrise), les chargés d'enquêtes (employés avec un statut particulier) et les I&C (ingénieurs et cadres). Cependant, avec les réformes successives du code du travail, il est parfois difficile de connaître le contenu des dispositions qui s'appliquent : code du travail ou convention collective nationale. Même si le législateur a identifié 13 thèmes sur lesquels les entreprises ne peuvent en principe faire moins bien que la convention, pour tous les autres sujets il faudra compter avec les accords d'entreprises qui peuvent encore faire bouger les lignes !

Syndex vous propose donc ici de vous aider à vous y retrouver : qu'est-ce qui s'applique à défaut d'accord signé au niveau de l'entreprise ? le code du travail ou la convention collective ? Quelques morceaux choisis..

SOMMAIRE

- Edito : que savez-vous de votre convention collective ?
- Convention de l'ingénierie : les points essentiels à retenir
- Points de vigilance

Depuis les ordonnances de 2017, il est possible de signer des accords d'entreprises moins favorables que la convention de branche ou que la loi à l'exception de 13 thématiques sur lesquelles la convention collective prime (ex : grille de rémunération minimale) et 4 autres qu'elle peut bloquer. Les négociateurs s'inscriront donc dans un cadre en partie verrouillé. Concrètement, pensez à vérifier quel est le cadre de vos négociations.

Convention des bureaux d'études : Les points essentiels à retenir

Issue de la négociation entre patronat et syndicats, la convention des bureaux d'études adapte un certain nombre de dispositions du code du travail à la situation spécifique du secteur. Par principe, les dispositions les plus favorables aux salariés sont appliquées. Encore faut-il les connaître.

► DE LA SIGNATURE DU CONTRAT JUSQU'À SA RUPTURE

Concernant les périodes d'essai et de préavis, les délais définis par le code du travail, plus longs, s'appliquent puisque « mieux disant » pour le salarié selon la Cour de cassation. Ainsi, les périodes d'essai ont une durée maximum de 2 mois pour les employés, 3 pour les agents de maîtrise et 4 pour les I&C. Elles peuvent être renouvelées une fois, doublant la durée totale de la période d'essai. Les délais de prévenance pour la rupture de cette période d'essai dépendent du temps de présence déjà effectué (de 24 h pour 8 jours de travail à 1 semaine par mois de travail au-delà de 4 mois effectués)

Concernant les ruptures du contrat après la période d'essai, les durées des préavis pour les démissions, licenciements et les départs à la retraite définies par la convention collective sont appliquées. Pour les indemnités de licenciement, elle est parfois moins disante que la loi. Il convient donc d'appliquer les dispositions du code du travail (voir tableaux). Attention, un refus de mobilité, malgré une clause de

mobilité, entraîne le licenciement du salarié.

► DES JOURS SUPPLÉMENTAIRES DE REPOS POUR LES SALARIÉS

En plus des 5 semaines légales de congés payés, la convention prévoit des jours supplémentaires dans certains cas tels les congés d'ancienneté (de 1 jour à 4 jours selon l'ancienneté) ou les congés de fractionnement (de 1 à 2 jours). S'y ajoutent les congés exceptionnels pour événements familiaux (mariage, naissance/adoption, décès) prévus par la loi mais pas toujours dans la convention. Comme pour les autres sujets, il est important de vérifier ce que prévoient vos accords d'entreprise.

► DES DURÉES DU TRAVAIL ENCADRÉES ET LIMITÉES

Trois modalités d'organisation des durées du travail sont offertes :

- **modalité standard** (ETAM et certains cadres) : le temps de travail est fixé à 35h par semaine ou 1 610h par an. Les heures supplémentaires peuvent être payées ou remplacées par du repos complémentaire. Le contingent annuel

d'heures supplémentaires est fixé à 130h et, en cas de modulation, à 90h (modulables de 40h par an supplémentaires par accord d'entreprise). Celle-ci doit respecter des critères définis par la convention (prévenance, amplitude, lissage du salaire, etc.) ;

- **modalité de réalisation de mission** pour les I&C et ETAM (si accord d'entreprise) : le temps de travail est fixé à 35h par semaine avec des dépassements hebdomadaires possibles de 3h30, soit 38h30 au total dans un plafond de 219 jours de travail par an. Au-delà des 38h30, les heures correspondent à une suractivité récupérable par demi-journées de sous-activité. Pour les cadres, le salaire doit être au moins égal au PASS. Dans le cas contraire, le salarié relève de la modalité 1 et peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires (déduction faite de ses RTT toutefois) ;
- **forfait annuel en jours** éligible aux I&C à partir de la position 2 (ou rémunération supérieure à 2x le plafond de la Sécurité sociale) : le forfait annuel est limité à 218 jours par an par la convention, avec la possibilité de réaliser des jours supplémentaires, en accord avec l'employeur. Ces jours sont majorés à 10% jusqu'à 222 jours et à 35% jusqu'à 230 jours. Certes, cette durée maximale ne protège pas plus que le code du travail (218 jours maximum), mais la convention fait aussi partie de celles qui conditionnent l'accès au forfait-jours à une classification ou à une condition de rémunération minimale.

PRÉAVIS ET INDEMNITÉS DE DÉPART

Durée de préavis	Démission et licenciement	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Employés	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté > 2 ans : 2 mois	De 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois > 2 ans d'ancienneté : 2 mois	4 mois 6 mois pour les chargés d'enquête
TAM	2 mois		
I&C	3 mois		

Indemnités de licenciement	8 à 10 ans d'ancienneté	> 10 ans d'ancienneté
ETAM	1/4 de mois	1/3 de mois
I&C	1/3 de mois	

Rémunération : 1/12^e des 12 derniers mois y compris primes, sauf majoration et détachement.

Attention enfin à bien respecter les temps de repos, les amplitudes des journées de travail et la charge de travail !

Pour les temps partiels, la convention prévoit une interruption quotidienne par jour limitée à une heure maximum et la possibilité d'effectuer des heures complémentaires jusqu'à 33% du temps de travail de base (pour seulement 10% en l'absence d'accord ou de convention). Le travail du dimanche n'est possible de manière habituelle que pour un nombre restreint de salariés. Il est dérogatoire et limité à 15 autorisations par an et par salarié. La majoration est de 100%. Le travail de nuit s'effectue entre 22h à 5h et les heures sont majorées de 25% au minimum.

► DES GARANTIES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

La convention prévoit une indemnisation plus favorable que le code du travail : absence de délai de carence et montants d'indemnisation supérieurs (uniquement pour les anciennetés supérieures à 1 an). Dans ces cas de figure, 80% du salaire est pris en compte après les 30 premiers jours (et après 60 jours avec au moins 5 ans d'ancienneté) et jusque 100% pour les cadres après 30 jours.

► UNE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

Les entreprises doivent mettre en place des régimes de frais de santé avec une cotisation salariale au maximum égale à 50% du total. La convention recommande des taux à appliquer et des organismes à privilégier. Sur cette question, il conviendra à chacun de se référer à ce qui est en vigueur dans son entreprise.

La convention rend obligatoire la souscription de l'ensemble des salariés à un régime de prévoyance dont les salariés acquittent au maximum 50% de la cotisation. La prestation « Décès, invalidité absolue et définitive » en est une des prestations im-

posées. Elle comprend, entre autres, un minimum en capital décès, une rente éducation, la prise en charge des incapacités totales de travail au-delà de 90 jours et une prestation d'invalidité globalement indexée sur le salaire annuel brut. Chacun pourra retrouver dans la convention les taux et modalités d'usage.

► UNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ORGANISÉE POUR POSITIONNER LES SALARIÉS

Une classification des emplois est établie par la convention. Sans en reprendre ici tous les éléments, notons qu'elle s'appuie sur des critères classants (autonomie, initiative, responsabilité, encadrement de personnel). Pour les ETAM, elle se structure autour de définitions de fonctions (exécution, études/préparation ou conception/gestion élargie), elles-mêmes subdivisées en positions puis en coefficients. La convention présente ainsi une grille de classification de 12 niveaux, allant du coefficient 200 (position 1.1.1) au coefficient 500 (position 3.3.1). Chaque salarié doit donc, selon son emploi, pouvoir positionner son poste dans cette grille. Concernant les I&C, il existe trois positions reliées à l'expérience (et non uniquement à l'ancienneté), à l'âge, à l'encadrement, au niveau de responsabilité, à l'autonomie et à la position hiérarchique. Le positionnement de chacun dans cette grille dépend largement de la fonction occupée.

Il est donc essentiel pour chaque salarié de connaître et de s'assurer de son bon positionnement dans ces grilles, dont découle le salaire minimum qui lui sera proposé.

► SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR TOUS ET PRIME DE VACANCES

Des rémunérations minimales sont garantis conventionnellement à tous les salariés, y compris pour les apprentis et les contrats de professionnalisation. Charge aux partenaires

CALCUL DES MINIMA CONVENTIONNELS : DEUX EXEMPLES CONCRETS



ETAM

Michel est au coefficient 240 (position 1.4.1.). Cette année, la valeur du point pour les Etam est de 2,91€ et le montant fixe de 843,5€. **Son salaire minimum est donc égal à :**

$$(240 \times 2,91\text{€}) + 843,5 \text{€} = 1541,9 \text{€}$$



CADRE

Corinne est au coefficient 150 (position 2.3). Cette année, la valeur du point pour les cadres est de 20,51€. Aucun montant fixe n'est appliqué. **Son salaire minimum est donc égal à :**

$$(150 \times 20,51\text{€}) = 3076,5 \text{€}$$

A noter : les I&C au forfait-jour (> position 3) ont une rémunération au moins être égale à 120% du minimum conventionnel (soit 4 167,6 € en position 3.1).

sociaux et aux salariés de vérifier que ces minima sont correctement appliqués. Pour les ETAM et I&C, ces minima dépendent de la classification, de la valeur du point et d'une partie fixe (pour les ETAM) définis par les partenaires sociaux (voir exemple en encadré).

À cela s'ajoute une prime de vacances dont le montant doit être égale à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés. Les partenaires sociaux sont libres de choisir le mode de répartition, allant d'une part égale pour tous à une proratisation. Assurez-vous du calcul de l'enveloppe et faites valoir vos positions en matière de distribution aux salariés. Attention : certaines primes telles les primes de motivation peuvent être considérées comme des primes de vacances, à condition d'être versées pour partie entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Points de vigilance

Thèmes	Enjeux et points de vigilance
<p>Statuts : simplification apparente La convention prévoit 2 statuts (ETAM et I&C), contre 4 dans le code du travail, mais qui se déclinent en une variété de situations qui complexifie la lecture Ex. : chargés d'études, salariés travaillant sous le statut de réalisation de mission, un statut ETAM avec des « E » aux traitements différenciés des « TAM »...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • VALIDER LE STATUT DU SALARIÉ (et le respect des conditions de ce statut, notamment en termes de rémunération et d'autonomie) avant d'acter les dispositions qui lui sont applicables
<p>Mise à jour de la convention La convention est parfois moins disante que la loi faute de mise à jour des dernières évolutions du code du travail Ex. : durée des périodes d'essai et de préavis, indemnités de licenciement, jours attribués pour décès du conjoint...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • VÉRIFIER LES PLANCHERS FIXÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL et ne pas oublier de prendre en compte les accords d'entreprise
<p>Points que l'employeur ne peut pas remettre en cause Convention mieux disante que la loi sur ces points Ex. régimes de prévoyance et de frais de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CONNAITRE LES ACQUIS DE LA BRANCHE que l'employeur ne peut pas remettre en cause et vérifier leur application
<p>Points que l'employeur peut remettre en cause Convention mieux disante que la loi sur ces points Ex. : contingent annuel d'heures supplémentaires (130h), travail de nuit, pause temps partiel...</p>	<p>AVOIR EN TÊTE LES CONDITIONS SPÉCIFIQUES SYNTEC quand l'employeur vous propose une négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ÊTRE CONSCIENT DES RISQUES DE PERTE D'AVANTAGES • et/ou SAVOIR LES UTILISER comme levier de négociation pour obtenir d'autres compensations
<p>Systèmes de classification et de rémunération minimum Ex. : grille de classification, critères classant, respect des minima pour les salariés en fonction du PASS et selon les modalités, respect de la prime de vacance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ÊTRE GARANT DE L'APPLICATION DE LA CLASSIFICATION et du bon positionnement des emplois et des salariés dans la grille. Votre expert peut vous aider dans ce diagnostic



Les partenaires sociaux qui ont créé cette convention collective ont abordé la plupart des sujets qui régissent la vie en entreprise jusqu'à la mise en place obligatoire de régime de prévoyance. Il ne s'agit sûrement pas la convention la mieux disante, mais elle couvre toutefois une palette assez large des relations salarié/employeur.

Les évolutions d'ampleur de ce texte sont rares, mais l'on peut noter néanmoins la revalorisation des minima en 2017 ou le cadre des forfaits-jours.

Toutefois, avec le renforcement de la négociation d'entreprise, les partenaires sociaux et les salariés ont un enjeu fort à bien connaître les textes qui régissent leurs droits au niveau local pour continuer à bénéficier d'avantages qui jusqu'alors s'imposaient à tous !

Syndex vous aide à savoir quelle norme s'impose en fonction des situations et ce qu'il est possible de faire dans un accord local.