

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES COLLABORATEURS SALARIES
DES CABINETS D'ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DE METREURS VERIFICATEURS.**

ETENDUE PAR ARRETE DU 6 OCTOBRE 1993 JORF 14 OCTOBRE 1993.

Préambule.....	2
CHAPITRE Ier - Généralités.	3
Article 1 - Objet et durée de la convention.	3
Article 2 - Amélioration, révision, dénonciation.....	3
Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion.....	4
Article 4 - Commissions paritaires.....	5
Article 5 - Règlement professionnel.....	6
CHAPITRE II : Conditions d'engagement - contrats.	6
Article 6 - Engagement du personnel.....	6
Article 7 (1) - Période d'essai.	7
Article 8 - Avantages acquis.	7
Article 9 - Modifications en cours de contrat.....	7
Article 10 - Modification dans la situation juridique de l'employeur.	8
Article 11 - Engagement à durée déterminée.	8
CHAPITRE III - Licenciement et résiliation des contrats de travail.	8
Article 12 - Dénonciation du contrat.....	8
Article 13 - Conditions particulières de préavis.....	9
Article 14 - Licenciement.....	9
Article 15 - Indemnités de licenciement.....	10
Article 16 - Allocation de fin de carrière.	11
Article 17 - Conflits individuels ou collectifs.	11
CHAPITRE IV : Congés.....	12
Article 18 - Congés payés annuels.	12
Article 19 - Congés exceptionnels.	12
Article 20 - Mise en disponibilité.....	13
Article 21 - Maternité.....	13
Article 22 - Obligations militaires.....	13
CHAPITRE V - Déplacement et changement de résidence en France métropolitaine.	14
Article 23 - Déplacements de courte durée.	14
Article 24 - Déplacements de longue durée.	14
Article 25 - Déplacement du lieu de travail.	15
Article 26 - Logement.	15
Article 27 - Utilisation des véhicules.	15
Article 27 BIS - Emploi hors métropole.	17
CHAPITRE VI - Classification professionnelle et rémunération.	17
Article 28 - Classification professionnelle.....	17
Article 29 - Salaires.....	17
Article 30 - Prime d'ancienneté	18
Article 31 -Apprentissage.....	18
Article 32 - Bulletin de paie	19
Article 33 - Durée du travail et heures supplémentaires	19
Article 34 - Travail exceptionnel, de nuit, du dimanche et des jours fériés.....	19
CHAPITRE VII - Formation.....	19

Article 35 - Généralités	19
Article 36 - Dispositions particulières.....	20
Article 37 - Fonds d'assurance formation	20
Article 38 - Financement de la formation	21
Article 39 - Commission nationale paritaire de l'emploi.....	21
Article 40 - Plan de formation.....	21
CHAPITRE VIII - Maladie - Accidents.....	22
Article 41 - Maladie - Accidents	22
Article 42 - Licenciement.....	22
Article 43 - Indemnisation.....	22
Article 44 - Régime de prévoyance.....	23
Article 45 - Assurances	23
CHAPITRE IX - Régime de retraite et de prévoyance.	23
Article 46 - Régime général.	23
Article 47 - Retraite du personnel d'encadrement et assimilés.....	24
Article 47 - Retraite du personnel d'encadrement et assimilés.....	24
Article 48 - Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés.....	25
Article 49 - Régime de retraite et prévoyance des salariés non cadres	26
CHAPITRE X - Dispositions diverses.	26
Article 50 - Dépôt de la présente convention.	26
Article 51 - Adhésion.	27
Article 52 - Extension.	27
Article 53 - Annexes à la présente convention.	27
ANNEXE I Nomenclature et définition des emplois	27
TABLEAU GÉNÉRAL DES NIVEAUX D'ACCES A L'EMPLOI APRES PERIODE PREPARATOIRE.	35
MODALITÉS D'APPLICATION DE LA PRÉSENTE ANNEXE I.....	36
ANNEXE II Mise en place et fonctionnement des commissions	37
Article 1 Dispositions générales.....	37
Article 2 Composition des commissions.....	37
Article 3 Mission de la commission nationale paritaire d'étude de la convention.	38
Article 4 Mission de la commission nationale de conciliation et d'arbitrage.....	38
Article 5 De la procédure de conciliation devant la commission nationale.	38
Article 6 Mission de la commission paritaire de l'emploi.....	39
Article 7 Fréquence des réunions.	39
ANNEXE III	40
A - MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT : « PÉRIODE D'ESSAI ».....	40
B - MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT : DÉFINITIF.	41
C - MODELE DE LETTRE DE RÉGULARISATION D'ENGAGEMENT.	42

Préambule

en vigueur étendu

La présente convention définit les rapports entre les salariés et leurs employeurs, en respectant le cadre de la profession, annule et remplace la convention du 6 juillet

1979, modifiée le 11 décembre 1981 et ses avenants.

Elle est conclue entre les organisations syndicales professionnelles représentatives au niveau national mentionnées à l'avenant n° 1 du 1er juin 1994 à la CCN du 16 avril 1993 et sommairement rappelées ci-après :

Pour le collège patronal :

- UNTEC.

Pour le collège salarial :

- Fédération nationale TP CFTC ;

- FNCB CFDT (+) ;

- FE CGC ;

- Syndicat national CGT, Archi-Urba-Métré UFCT et fédération de la construction CGT ;

- Fédération générale bâtiment TP (voir céramique FO SPABEIC) ;

- SPABEIC-CFE-CGC.

(+) L'organisation précitée, dûment convoquée à toutes les phases des négociations, n'y a pas participé.

Il est convenu que les représentants mandatés par toutes les organisations précitées pour la signature de la convention collective nationale, de ses avenants ou de tout autre accord paritaire, seront nominativement désignés sur ces documents et sur des procès-verbaux de signatures les concernant.

Les convocations pour toutes négociations concernant ou découlant de la CCN et les délais d'opposition fixés par le code du travail (articles L 132-7 et L 133-1)

concernent toutes les organisations nationales représentatives précitées. Il est précisé que les délais d'opposition auront comme points de départ les dates des notifications par le collège patronal, à l'ensemble des organisations constituant le collège salarial, de la CCN, des avenants et de tout autre accord éventuel qui découlent de négociations paritaires.

CHAPITRE Ier - Généralités.

Article 1 - Objet et durée de la convention.

La présente convention nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et leurs salariés.

Elle s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 742B concernant les services de technicien économiste de la construction et le calcul du métré des ouvrages, à l'exclusion de levées topographiques et le bornage des propriétés.

Est également rattaché à cette convention collective nationale le personnel employé par les organisations patronales (syndicales ou autres) des employeurs concernés.

La présente convention est fixée pour une durée indéterminée.

Article 2 - Amélioration, révision, dénonciation.

Les parties signataires s'engagent à se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire aux

fins de se communiquer et d'examiner en commun les difficultés que pourrait soulever l'application des présentes dispositions.

A cet effet, il est créé une commission nationale paritaire d'étude de la convention, dûment mandatée, dont la composition est définie à l'article 4 de la présente convention.

a) Amélioration :

La commission nationale paritaire d'étude de la convention se réunira semestriellement pour l'étude des textes modificatifs suivant un calendrier établi annuellement.

b) Révision :

La commission nationale paritaire d'étude de la convention se réunira dans un délai minimum de 30 jours sur sollicitation par lettre recommandée de l'une des parties signataires. Cette demande de révision devra comporter l'exposé des motifs et la solution préconisée par le demandeur. Les décisions de la commission seront prises à la majorité simple, sans que le président ait voix prépondérante.

Tout conflit, individuel ou collectif, survenu pendant les périodes de révision, reste soumis aux dispositions antérieures à la demande de révision.

c) Dénonciation :

Pour dénoncer en tout ou partie la présente convention, là où les parties devront le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, sous préavis de trois mois, signifiée à toutes les autres parties signataires de la convention. Cette lettre recommandée devra obligatoirement être accompagnée d'un texte de remplacement. Les dispositions de la convention resteront en vigueur en tout état de cause jusqu'à ce que de nouvelles décisions les aient remplacées, et pour une durée maximum de 24 mois.

Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels (conformément aux dispositions du livre Ier, titre 3 et livre IV du code du travail).

b) Le cabinet étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à ne pas tenir compte des opinions philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement,
- à ne faire aucune pression sur le personnel du cabinet, en faveur de tel ou tel syndicat.

c) Les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres,
- l'adhésion à tel ou tel syndicat,
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

d) Les parties contractantes s'engagent à la stricte observance des engagements définis ci-dessus et à en assurer le respect intégral.

Si le motif de licenciement d'un salarié est contesté, comme ayant été effectué en

violation de l'une ou l'autre des règles ci-dessus énoncées, les parties contractantes s'emploieront à reconnaître les faits et à rechercher une solution équitable.

e) Des autorisations d'absence, non rémunérées, exception faite de celle entrant dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale telles que prévues à l'article L451-1 du code du travail, non imputables sur les congés payés, et limitées à 15 jours ouvrables par an, seront accordées aux salariés :

1 Pour faciliter leur présence aux réunions statutaires de leur organisation syndicale,
2 Pour leur permettre l'exercice du droit syndical et l'éducation syndicale, dans la mesure où ces absences n'apporteront pas d'entrave notoire au fonctionnement du cabinet.

f) Pour faciliter la présence des salariés aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et de séjour remboursés.

Ces remboursements se feront de la façon suivante :

- d'une part, pour ce qui concerne les frais de déplacement, directement aux délégués par les organisations syndicales patronales,
- d'autre part, pour ce qui concerne l'indemnisation du temps de travail précité, directement aux délégués par l'employeur (1) ; les dépenses de salaire correspondantes majorées des charges sociales seront remboursées à l'employeur par les organisations syndicales patronales.

(1) Cette indemnisation correspond à des heures normales de travail.

Article 4 - Commissions paritaires.

Les commissions paritaires sont les suivantes :

- a) Commission nationale paritaire d'étude de la convention ;
- b) Commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage : pour résoudre les conflits individuels ou collectifs et régler les difficultés d'interprétation de la présente convention.
- c) Commission nationale paritaire de l'emploi : cette commission a pour mission particulière d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de proposer les actions de formation qui doivent être privilégiées, ainsi que leur ordre de priorité indépendamment des fonctions qu'elle est appelée à remplir en application des dispositions législatives en vigueur.

La composition de ces trois commissions est définie à l'annexe II de la présente convention ainsi que les missions respectives des commissions a, b, et c (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 133-1 du code du travail.

en vigueur signataires

Les commissions paritaires sont les suivantes :

- a) Commission nationale paritaire d'étude de la convention : cette commission ne pourra pas siéger s'il n'y a qu'un syndicat de salariés représenté ;
- b) Commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage : pour résoudre les

conflits individuels ou collectifs et régler les difficultés d'interprétation de la présente convention ;

c) Commission nationale paritaire de l'emploi : cette commission a pour mission particulière d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de proposer les actions de formation qui doivent être privilégiées, ainsi que leur ordre de priorité indépendamment des fonctions qu'elle est appelée à remplir en application des dispositions législatives en vigueur.

La composition de ces trois commissions est définie à l'annexe II de la présente convention ainsi que les missions respectives des commissions a, b, et c (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 133-1 du code du travail.

Article 5 - Règlement professionnel.

Les salariés des cabinets s'engagent formellement, dans les rapports avec la clientèle, à respecter les devoirs et usages de la profession.

Ils doivent observer strictement, en toutes circonstances, les règles du secret professionnel. Ils s'interdisent notamment toute indiscretion, ainsi que la divulgation à quiconque des documents, soit élaborés au cabinet, soit confiés à celui-ci pour l'exercice de sa mission. Conformément à la législation en vigueur, et sauf stipulations contraires du contrat de travail du salarié, tout logiciel informatique créé dans l'exercice des activités du cabinet appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

A moins qu'un accord écrit de l'employeur ne les autorise expressément, les salariés à temps complet ne peuvent mettre leur activité professionnelle au service de quiconque.

Les salariés s'interdisent de percevoir, sous quelque forme que ce soit, toutes gratifications extérieures au cabinet.

CHAPITRE II : Conditions d'engagement - contrats.

Article 6 - Engagement du personnel.

L'engagement d'un salarié, en période d'essai ou à titre définitif, pour une durée indéterminée, doit être confirmé par une lettre d'engagement (contrat) établie selon le modèle fixé en annexe à la présente convention, et remise au salarié avant sa prise de fonction, en même temps qu'un exemplaire de la présente convention.

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régis par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat (Art L122-3-1 du code du travail).

Les contrats à durée déterminée ne peuvent, en aucun cas, entraîner l'application de dispositions inférieures à celles fixées par la présente convention collective.

Article 7 (1) - Période d'essai.

La durée de période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée comme suit :

- a) trois mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (coefficients hiérarchiques égaux ou supérieurs à 350)
- b) deux mois pour le personnel des autres catégories

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis et indemnités. La rémunération brute du salarié est, dans ce cas, calculée par journée de travail sur la base de 1/22 des appointements mensuels bruts prévus.

(1) Article totalement exclu de l'extension par arrêté du 6 octobre 1993 JORF 14 octobre 1993.

(2) L'avenant n° 1 du 1er juin 1994 étendu, a changé dans la première phrase de l'article 7, le mot « déterminé » en « indéterminé ».

Article 8 - Avantages acquis.

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés au sein de leurs cabinets, ni de ceux résultant d'accords collectifs conclus sur les plans local ou régional, antérieurement à la date de sa mise en application.

Le maintien de ces avantages devra faire l'objet d'une confirmation écrite de l'employeur et être notifié au salarié dans le mois suivant la date d'application de la convention pour les parties signataires et dans le mois suivant la date de l'extension pour les employeurs soumis à l'extension.

Pendant cette période, le salarié aura la faculté, en cas de contestation, de saisir son employeur et de se faire assister au cours de l'entretien qu'il aura sollicité, par une personne de son choix, appartenant au cabinet ou à la profession.

Article 9 - Modifications en cours de contrat.

Toutes modifications de situation de l'emploi d'un salarié provisoire ou définitive, devra faire l'objet d'une notification écrite, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6 ci-dessus. Cette notification sera précédée d'un entretien préalable entre l'employeur et son salarié.

Lorsque l'employeur est contraint de demander à un salarié d'accepter des conditions inférieures en qualification ou en rémunération par rapport à l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer. Si son refus entraîne la rupture du contrat de travail, cette rupture n'est pas considérée comme étant le fait du salarié et équivaut à un licenciement.

En cas d'acceptation des nouvelles conditions d'emploi par le salarié, l'employeur devra s'efforcer de rétablir au plus tôt le salarié dans sa rémunération antérieure.

Lorsqu'un salarié est invité, en harmonie avec l'article L125-3 du code du travail, sur

instructions de son employeur, à donner son concours provisoirement ou définitivement à un autre cabinet, à une filiale et à tout autre organisme professionnel, et en cas d'acceptation de sa part, tous ses avantages individuels ou collectifs doivent lui être maintenus s'ils sont supérieurs à ceux qui lui seraient attribués dans son nouvel emploi.

En cas de refus par le salarié du nouvel emploi, la rupture du contrat de travail n'est pas considérée comme étant le fait du salarié et équivaut à un licenciement, sauf en cas de réintégration du salarié dans son précédent emploi.

L'employeur ne sera dégagé de ses obligations que lorsque le nouvel employeur aura confirmé par écrit au salarié son acceptation des conditions précitées.

Article 10 - Modification dans la situation juridique de l'employeur.

En cas de modification du statut juridique de l'employeur, les contrats de travail en vigueur le jour où intervient cette modification, subsistent entre le nouvel employeur et les salariés du cabinet sans aucune modification.

Ils feront toutefois l'objet de nouveaux contrats sous le sceau du nouvel employeur, avec maintien de tous les avantages existants.

Article 11 - Engagement à durée déterminée.

Les conditions fixées dans un engagement à durée déterminée ne peuvent être inférieures à celles prescrites par la présente convention. Cet engagement doit être défini par un accord écrit spécifiant notamment la nature et la durée du contrat, cette dernière devant être précisée en temps.

En cas de prorogation, de renouvellement ou de transformation d'un tel engagement en un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention pour la durée de son temps de présence chez l'employeur.

CHAPITRE III - Licenciement et résiliation des contrats de travail.

Article 12 - Dénonciation du contrat.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un pli recommandé avec accusé de réception, adressé au dernier domicile connu par la partie qui dénonce le contrat, la date de l'avis de la poste du lieu du destinataire constituera la date de notification de la dénonciation du contrat sous réserve de

l'application des articles L 121-1 et L 122-4 et suivants du code du travail.

Article 13 - Conditions particulières de préavis.

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis dit aussi délai-congé, est fixée ainsi qu'il suit, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat :

a) pour les salariés non cadres :

1 - hors période d'essai et ayant moins de deux ans de présence : un mois

2 - au-delà de deux ans de présence : deux mois

b) pour les salariés cadres :

1 - hors période d'essai et ayant moins de six mois de présence : un mois

2 - au-delà de six mois de présence : trois mois

Pendant la période de délai-congé, et après six mois de présence effective à l'agence, tous les salariés ont le droit de s'absenter, sans réduction de salaire, pour trouver un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

- en cas de démission, pendant cinquante heures, quelle que soit la durée du préavis

- en cas de licenciement, pendant un nombre d'heures variant suivant la catégorie professionnelle de l'intéressé :

- 120 heures pour les cadres

- 80 heures pour les salariés non cadres

Les heures ci-dessus peuvent être groupées ou réparties par journées ou demi-journées échelonnées. Elles s'entendent pour un temps complet tel qu'il est défini à l'article 33 de la présente convention et dans la lettre d'engagement.

Si le salarié n'effectue pas un travail à temps complet ou n'a pas six mois de présence effective dans l'agence, le nombre d'heures allouées est proportionnel au nombre d'heures de travail ou au nombre de mois réellement effectués par rapport à l'horaire normal de l'agence ou aux six mois visés ci-dessus.

Dès que le salarié est pourvu d'un nouvel emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur, il n'a plus à s'absenter de son lieu de travail.

En cas de licenciement, l'intéressé a le droit d'occuper le plus rapidement possible son nouvel emploi, sans achever le préavis. Le salaire du temps de préavis est alors calculé au prorata du temps de préavis réellement effectué.

L'employeur peut, en cas de licenciement, exiger le départ immédiat du salarié. Dans ce cas, il versera à celui-ci une indemnité compensatrice distincte de toutes les autres indemnités dues à titre conventionnel, égale à la rémunération brute correspondante à la durée du délai-congé ou préavis non effectué et comportant tous les éléments contractuels du salaire et les déductions sociales ou fiscales correspondantes.

Article 14 - Licenciement.

a) Licenciement individuel

- le licenciement individuel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de

son choix, lors de son entretien.

- si la décision de licenciement est maintenue, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le code du travail.

- le salarié licencié bénéficie :

- 1° du délai-congé ou préavis défini à l'article 13 ci-dessus ou le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante ;

- 2° de l'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue à l'article 15 de la présente convention ;

- 3° de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le délai-congé ou préavis ;

- 4° de toutes les autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles il a droit.

b) Licenciement collectif :

Avant tout licenciement collectif et en particulier pour cause économique, quel que soit le nombre de salariés employés dans le cabinet, l'employeur est tenu aux obligations régissant ce type de licenciement dans les cabinets de plus de dix salariés.

c) Priorité de réengagement :

- en cas de licenciement prononcé pour suppression de poste, insuffisance de travail ou autre cause économique, le salarié, à condition d'en avoir fait la demande écrite à l'employeur au cours des quatre mois suivant son licenciement, a priorité de réengagement et ce, pendant un délai d'un an à dater de ce licenciement.

- l'employeur est tenu d'aviser le salarié du rétablissement de son emploi par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 10 jours, à dater de la réception de cette notification, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci.

d) Licenciement pour fautes graves ou lourdes :

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement, de même qu'il supprime tout préavis.

La faute lourde entraîne les mêmes conséquences et de plus supprime l'indemnité de congés payés.

La notion de faute grave ou lourde évoquée par l'employeur lors du licenciement reste de la seule appréciation des tribunaux compétents.

Article 15 - Indemnités de licenciement.

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde (après appréciation du ressort exclusif des tribunaux), une indemnité de licenciement distincte de celle éventuellement versée en compensation du délai de congé ou préavis, est versée au salarié licencié, dans les conditions suivantes :

a) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue égale ou inférieure à 2 ans de présence dans le cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au 1/10 de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois de présence par année de présence ;

b) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue supérieure à 2 ans et inférieure à 10 ans dans le cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au 2/10 de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois de présence par

année de présence pour la période courant au-delà de la 2e année et cumulée avec la précédente ;

c) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue supérieure à 10 ans dans le cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant égal au 3/10 de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois de présence par année de présence pour la période courant au-delà de la dixième année et cumulée avec les précédentes.

Article 16 - Allocation de fin de carrière.

L'âge de cessation d'activités permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixée par la loi et met fin au contrat de travail de par la seule volonté d'une des parties. Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.

De même, Ces salariés désireux de faire valoir leurs droits à la retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législation en vigueur, percevront cette même allocation de fin de carrière, ainsi calculée :

Les salariés invités à faire valoir leurs droits à la retraite ou ceux qui la prennent volontairement à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législation en vigueur, perçoivent une allocation de fin de carrière proportionnelle à leur ancienneté dans le cabinet, ainsi calculée :

- il sera versé au salarié, par année de présence dans le cabinet, une allocation dont le montant est égal au un huitième (1/8) du salaire brut mensuel moyen déterminé par les douze derniers mois de présence, y compris toutes primes, gratifications et autres éléments constitutifs du salaire contractuel.

- pour toute fraction d'année, le montant de l'allocation sera proportionnel au nombre de mois de présence inclus dans cette fraction.

Bénéficient des dispositions du présent article, les salariés reconnus inaptes à l'exercice de leur profession et, de ce fait, admis à la retraite anticipée, en application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation sera calculée dans ce cas comme si le salarié était resté en fonction jusqu'à son âge normal de cessation d'activités.

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge légal de cessation d'activité est assimilée à un licenciement et réglée comme tel.

Article 17 - Conflits individuels ou collectifs.

Les conflits individuels ou collectifs pourront être soumis, à la demande d'une des parties en cause, à la commission mixte nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 4 de la présente convention avant de recourir aux dispositions des articles du livre V du code du travail.

CHAPITRE IV : Congés.

Article 18 - Congés payés annuels.

Les congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (premier juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de quatre semaines ; la cinquième semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés.

L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel, ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement du congé principal conformément à la législation en vigueur.

En cas de fractionnement du congé principal à la demande de l'employeur, il sera fait application des dispositions légales attribuant des congés supplémentaires.

La durée totale du congé payé annuel, telle que définie ci-dessus, est prolongée d'un jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté acquise par le salarié.

L'indemnité afférente au congé sera égale au 1/10 de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due aux salariés démissionnaires, licenciés ou partant en retraite. La rémunération à prendre en compte pour l'indemnité compensatrice est calculée conformément aux dispositions de l'article L 223-14 du code du travail.

Les salariés, dont la présence dans le cabinet durant la période de référence est incomplète, auront droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectué ou périodes assimilées. Ils pourront toutefois, sur leur demande et avec l'accord de l'employeur, bénéficier de la totalité du congé légal. La période de congé excédant les droits acquis ne sera pas rémunérée. En cas de fermeture du cabinet, les salariés concernés doivent bénéficier des dispositions prévues pour le chômage partiel.

Article 19 - Congés exceptionnels.

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justification, et non imputables aux congés annuels, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ouvrables
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère, des beaux-parents : 4 jours ouvrables
- pré-sélection militaire : sur présentation convocation
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents et petits enfants : 2 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Les salariés peuvent bénéficier, au cours d'une année civile, en cas d'événement grave et imprévisible affectant la santé du conjoint ou d'un enfant et nécessitant d'une façon impérative leur présence à son chevet, d'un congé exceptionnel sur justificatif médical, dans les conditions suivantes :

- a) 6 jours ouvrables, groupés ou isolés, rémunérés,

b) 20 jours ouvrables, groupés ou isolés, non rémunérés, s'ajoutant à la première période. L'absence d'un salarié, au-delà de cette période totale de 26 jours ouvrables, sans explications valables, pourra être assimilée, par l'employeur, à une rupture du contrat de travail par le fait du salarié. sous réserve d'avoir notifié cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Sans réponse justificative dans un délai de 8 jours à dater de la notification, le contrat de travail est alors résilié dans les mêmes conditions qu'à l'article 13 de la présente convention.

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour raisons personnelles, dans la limite de 6 jours ouvrables, par année civile, consécutifs ou non, sans rémunération, pourront être accordés aux salariés qui en feront la demande.

Ces absences ne pourront être accolées à une période de congés payés.

Article 20 - Mise en disponibilité.

Tout salarié qui juge que son état de santé ou une situation personnelle particulière ne lui permet pas d'assurer son travail sans risques, peut solliciter de son employeur une mise en disponibilité temporaire, sans traitement ni indemnités, dont la durée sera déterminée d'un commun accord et précisée par écrit.

Pendant cette période, dont la durée ne pourra excéder 90 jours, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Article 21 - Maternité.

Il ne peut être procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse, constaté par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou lourde, sans aucun lien avec l'état de grossesse.

Le congé maternité est égal à celui fixé par la législation en vigueur.

Dans les conditions identiques à celles appliquées à l'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie, les appointements seront versés à toute salariée après un an de présence dans l'agence, pendant les périodes prénatales et post-natales, déduction faites des indemnités journalières qu'elle percevra de la sécurité sociale.

Article 22 - Obligations militaires.

a) Les salariés appelés sous les drapeaux seront réintégrés, lors de leur libération, avec tous les avantages dont ils bénéficiaient auparavant.

b) En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel de tout salarié sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais seulement sa suspension.

A sa libération, l'intéressé, s'il en fait la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un mois après la date connue de sa libération, est réintégré dans son emploi et le temps passé au service national entre en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté, avec un maximum de 6 mois.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de son service national, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure du cabinet, etc, auquel cas le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche qui se poursuivra pendant un an après sa libération.

c) Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction de congés payés.

CHAPITRE V - Déplacement et changement de résidence en France métropolitaine.

Article 23 - Déplacements de courte durée.

Les salariés que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements hors de leur lieu de travail sont remboursés de leurs frais sur justification de ceux-ci.

Ces frais peuvent comprendre :

a) les frais de transport, soit en automobile, soit en chemin de fer, ou transports publics, soit aérien.

Les frais d'automobile sont remboursés comme il est indiqué à l'article 27, si le véhicule appartient au salarié.

Les transports en chemin de fer sont effectués en 1^{re} classe, les transports aériens en classe économique.

b) les frais de repas et d'hôtel sont remboursés selon convention particulière passée préalablement entre les intéressés, soit sur une justification de frais avec un plafond, soit par une indemnité spéciale forfaitaire.

Le temps passé en voyage est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, sauf convention particulière.

Article 24 - Déplacements de longue durée.

Les déplacements dont la distance ne permet pas le retour du salarié, chaque soir à son domicile, font l'objet de remboursements de frais, comme indiqué à l'article précédent, pour les transports, repas et hôtels pendant la durée du déplacement, jours de repos inclus.

Pour les déplacements supérieurs à 15 jours, le salarié aura droit à deux jours de repos consécutifs, à l'issue de chaque période, dont l'un au moins ouvrable, avec voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile. Ces deux jours s'entendent compris le délai de route, lorsque la durée normale du voyage n'excède pas 4 heures.

Le salarié aura droit :

a) à un voyage aller et retour pour les élections qui constituent une obligation civique, lorsque le vote par correspondance n'est pas admis ;

b) au remboursement des frais de transport d'un des parents, en cas de maladie grave, justifiant la présence de ce parent, sur présentation d'un certificat médical ;

c) au remboursement des frais de voyage dans les cas donnant droit à un congé exceptionnel prévu à l'article 19.

En cas de décès d'un salarié au cours d'un déplacement, les frais de transport du

corps, jusqu'au lieu de résidence, sont à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de voyage aller et retour d'un parent, déduction faite des prises en charge éventuelles. Dans le cas de déplacements de longue durée, hors de la Métropole, l'employeur sera tenu d'établir un contrat particulier, suivant la législation en vigueur.

Article 25 - Déplacement du lieu de travail.

a) N'entraînant pas de changement de résidence du salarié, mais un éloignement. Dans le cas d'un changement du lieu de travail permettant toutefois au salarié de rentrer chaque soir à son domicile, les frais supplémentaires en résultant pourront faire l'objet d'une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur lorsque ce déplacement n'a pas été prévu au contrat d'embauche.

Les incidences de cette modification seront réglées individuellement.

b) Entraînant un changement de résidence du salarié :

Si le salarié n'accepte pas de changer de résidence, ceci entraînera la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Si au contraire le principe du changement de résidence est accepté par le salarié, un accord préalable discuté librement entre l'employeur et les salariés concernés fixera les frais et indemnités compensateurs à verser aux salariés, si le changement devient effectif.

Sauf pour faute grave ou lourde, en cas de licenciement, dans le délai de 5 ans après un changement de résidence, les frais de retour au lieu d'embauche sont dûs par l'employeur, sous réserve que ce rapatriement soit effectué dans un délai maximum de 3 mois, à dater de la fin du préavis, et sur présentation des pièces justificatives.

L'estimation de ces frais est, dans tous les cas, soumise à l'accord préalable de l'employeur. Ces frais comprennent également tous les remboursements justifiés du dédit de location, préavis, etc, le montant des frais de retour ne pourra en aucun cas excéder celui correspondant au retour au lieu de l'engagement initial.

Article 26 - Logement.

Dans le cas où le salarié est logé par l'employeur, cet avantage en nature suit le contrat de travail. Si le contrat est rompu par l'une des parties, le logement devient disponible dans les trois mois à dater de la cessation du travail.

Article 27 - Utilisation des véhicules.

1) Véhicule n'appartenant pas à l'employeur :

Si, d'accord avec l'employeur, le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule n'appartenant pas à l'employeur, et plus particulièrement son véhicule personnel, les frais ainsi exposés sont à la charge de l'employeur.

Ce dernier en assure le remboursement suivant les modalités définies aux paragraphes a et b ci-dessous. En outre, il conviendra d'examiner cas par cas les

problèmes posés par l'utilisation du véhicule pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de celui-ci. Ces modalités ou toutes dispositions particulières seront obligatoirement consignées dans un accord écrit, annexé au contrat de travail ou à la lettre d'engagement.

a) Assurances :

S'il s'agit de véhicule dont l'utilisation fait l'objet d'une assurance obligatoire, l'employé doit produire à son employeur la police d'assurance correspondante et justifier du paiement régulier des primes.

S'il n'est pas assuré pour l'utilisation permanente « affaires » du véhicule, il doit contracter les assurances complémentaires nécessaires qui comprendront obligatoirement en outre, pour les véhicules multiplaces, l'assurance des personnes transportées, y compris celle du conducteur.

Le montant des primes complémentaires sera remboursé par l'employeur, pour sa valeur de base (bonus et malus exclus), si celui-ci n'est pas inclus dans le barème publié au barème officiel de la direction générale des impôts.

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation ne fait pas l'objet d'une assurance obligatoire, l'employeur contractera les assurances nécessaires pour couvrir les conséquences des accidents provoqués par l'employé lors de l'utilisation du véhicule pour les besoins du service.

b) Autres frais :

A l'exception de l'assurance, les frais occasionnés par l'utilisation du véhicule du salarié, à titre professionnel, seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques évaluées sauf usage ou accord particulier plus avantageux (par exemple, lorsque l'utilisation du véhicule impose des frais de déplacement domicile-agence supérieurs à ceux engagés par l'utilisation des transports publics) sur la base du trajet de l'agence au lieu de la mission.

Pour les véhicules automobiles d'une puissance égale ou inférieure à 9 CV fiscaux, ces indemnités seront calculées par référence au dernier barème annuel publié par la direction générale des impôts. Elles seront réajustées annuellement par référence à ce même barème pour l'année concernée.

Pour les véhicules automobiles d'une puissance supérieure à 9 CV fiscaux, ces indemnités seront fixées par accord particulier sans pouvoir être inférieures à celles fixées par le barème précité pour les véhicules de 9 CV fiscaux.

Pour les autres véhicules, les indemnités kilométriques prendront en compte leur amortissement, les frais de garage, de réparation et d'entretien et leur consommation (carburant, huile, pneumatiques).

Le salarié qui aura cessé son activité à l'agence - pour quelque raison que ce soit - pourra également prétendre, dans les trois mois à compter de la parution du barème de la direction générale des impôts, au réajustement des indemnités kilométriques qui lui auront été versées. L'employeur disposera d'un délai d'un mois, à compter de la demande (par lettre recommandée avec AR) présentée par le salarié (ou ses ayants-droits), pour effectuer le règlement des sommes restant dues.

2) Véhicule appartenant à l'employeur :

Sauf accord exprès de l'employeur, les véhicules appartenant à celui-ci (ou mis à disposition de l'entreprise à titre quelconque) ne peuvent être utilisés que pour les besoins du service.

L'employeur est seul responsable de l'état du véhicule mis à la disposition du salarié.

Article 27 BIS - Emploi hors métropole.

Règles générales :

- les cabinets qui peuvent exercer habituellement, occasionnellement une activité hors métropole et DOM (pour des missions, détachements, expatriations et impatriations) et qui, de ce fait, seront amenés à y envoyer en déplacement ou en affectation certains de leurs salariés, devront le préciser dans le contrat de travail. Faute de cette précision dans le contrat d'origine, le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement, son refus ne pouvant, dans ce cas, être assimilé à une faute de quelque nature que ce soit ;
- si un salarié est engagé spécialement en métropole pour une activité hors métropole et DOM, le contrat de travail sera spécifique.
- afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleures conditions possibles, et dans leurs intérêts respectifs, tout contrat de travail hors métropole et DOM, une annexe IV (annexe donnée à titre d'information et n'ayant pas de caractère conventionnel développant les principales généralités des législations actuelles en matière de ces contrats hors métropole et DOM), étant entendu que dans ce domaine particulier les contractants devront se reporter aux textes spécifiques les concernant et recourir aux directives des organismes officiels compétents pour chaque cas particulier ;
- enfin, il est précisé que les lois de police, de sûreté et d'ordre public du pays où est exécuté le contrat de travail, priment toutes les dispositions prises en métropole et ne peuvent être retenues contre l'une ou l'autre des parties.

CHAPITRE VI - Classification professionnelle et rémunération.

Article 28 - Classification professionnelle.

La classification professionnelle des personnels des cabinets fait l'objet de la nomenclature des définitions d'emplois affectées des coefficients hiérarchiques correspondants, qui constitue l'annexe I de la présente convention.

La Commission nationale paritaire, examine les différends relatifs aux classifications dont elle est saisie et s'attache à les résoudre équitablement.

Article 29 - Salaires.

Le personnel permanent est rémunéré mensuellement.

Les définitions d'emploi sont déterminées à l'échelon métropole et départements d'outre-mer et font l'objet de l'annexe I de la présente convention.

Les définitions d'emplois seront affectées de coefficients hiérarchiques établis sur le plan métropole et départements d'outre-mer.

La fixation de la valeur du point est négociée librement entre les organisations

syndicales patronales et les organisations syndicales représentatives des salariés. Le barème des salaires qui en découle correspond à la somme minimale que chacun doit recevoir sous réserve des retenues légales, pour la durée d'un mois de travail tel qu'il est défini par la législation.

Détermination des rémunérations

On distingue :

1) Le salaire minimum de la catégorie de l'emploi. - Le salaire de la catégorie de l'emploi correspond aux sommes minimales que doit recevoir chaque salarié remplissant avec les connaissances s'y rapportant, les fonctions de son emploi telles qu'elles sont définies par les textes de l'annexe I de la présente convention. Ce salaire est obtenu par la multiplication de la valeur du point définie pour le lieu géographique, par le coefficient hiérarchique de l'emploi.

2) Le salaire brut - Le salaire brut est le salaire effectif obtenu avant déduction des retenues légales diverses (sécurité sociale, retraites complémentaires, etc) il est composé par :

- a) le salaire de la catégorie de l'emploi (pour l'horaire légal en vigueur) ;
- b) la rémunération des heures supplémentaires telles qu'elles ressortent de l'horaire du cabinet et les rémunérations accessoires en espèces fixées dans la lettre d'engagement tels que le 13e mois, primes et avantages de caractère régulier et définitif.

Les primes et gratifications de caractère exceptionnel ne sont pas comprises dans le salaire brut.

Article 30 - Prime d'ancienneté

en vigueur étendu

A compter de la date d'application de la présente convention, la prime d'ancienneté est supprimée.

- pour le personnel en place, il sera fait application de la règle suivante : toute période quinquennale entamée ira à son terme.
- les salariés dont l'ancienneté dans le cabinet est comprise entre :
- 0 et 5 ans à la date d'application de la convention collective nationale pourront prétendre à une prime d'ancienneté de 3 p 100 au terme de la période quinquennale.
- entre 5 et 10 ans, à une prime d'ancienneté de 8 p 100 au terme de la période quinquennale.
- entre 10 et 15 ans, à une prime d'ancienneté de 15 p 100 au terme de la période quinquennale.

Une fois la période quinquennale atteinte, la prime d'ancienneté n'évoluera plus en % du salaire. Par contre, elle fera l'objet d'une ligne séparée sur la fiche de paie et restera toujours égale au même pourcentage du salaire quel que soit son évolution.

Article 31 -Apprentissage

en vigueur étendu

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Article 32 - Bulletin de paie

en vigueur étendu

Le bulletin de paie mensuel remis à chaque salarié devra être conforme à celui exigé par la législation en vigueur.

Par contre, une ligne devra être réservée sur le bulletin de paie pour la prime d'ancienneté du personnel en place à la date de l'application de la présente convention (cf art 30 ci-dessus).

Article 33 - Durée du travail et heures supplémentaires

en vigueur étendu

La durée légale de base du travail est fixée par la législation. Les heures supplémentaires seront rémunérées suivant les dispositions légales.

Article 34 - Travail exceptionnel, de nuit, du dimanche et des jours fériés.

en vigueur étendu

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler, soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié, dans ce cas la rémunération de base sera majorée de 100 p 100 dans les conditions fixées par le code du travail dans le respect des dispositions de ses articles L 221-5 et suivants.

CHAPITRE VII - Formation

Article 35 - Généralités

en vigueur étendu

La formation professionnelle des salariés peut être constituée par :

- a) La formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ;
- b) La formation par apprentissage ou stage (alternés ou non) dans les cabinets ;
- c) La formation permanente continue, sanctionnée ou non par des diplômes, et les actions de promotion sociale organisées par les partenaires sociaux avec ou sans le concours et le contrôle de l'Etat, avec le concours d'instituts de formation publics ou privés ;
- d) La formation autodidacte dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des cabinets.

Les parties contractantes reconnaissent formellement ces diverses filières de formation et les sanctions qui peuvent en découler. Elles s'engagent à favoriser, sous toutes formes appropriées, et en particulier par l'adhésion à un fonds d'assurance-formation, l'accès des salariés aux formations de leur choix, y compris celles pouvant déboucher sur des promotions.

Lorsqu'un salarié aura atteint le degré de qualification requis pour accéder à un échelon d'emploi supérieur, il devra, en priorité, être promu à cet échelon, dans la limite des possibilités d'emploi et des besoins du cabinet, sans toutefois que cette disposition constitue une obligation pour l'employeur.

Les contrats d'apprentissage seront conclus, s'il y a lieu, dans le cadre de la réglementation en vigueur. De même, les jeunes salariés pouvant bénéficier de formation, alternée ou non, effectueront leurs stages dans le cadre de la législation en vigueur, avec contrat à durée déterminée. Les rémunérations seront calculées selon les dispositions légales et seront précisées dans les contrats.

Article 36 - Dispositions particulières

en vigueur étendu

Compte-tenu qu'un grand nombre de cabinets comporte un effectif inférieur au seuil de 10 salariés, au-delà duquel, en application de l'article L 950-1 du code du travail, les employeurs doivent obligatoirement concourir financièrement aux actions de formation permanente, les parties contractantes conviennent que cette obligation de financement est étendue à tous les cabinets ayant au moins un salarié.

Article 37 - Fonds d'assurance formation

en vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de recourir aux dispositifs d'organisation et de financement de la formation professionnelle offerts par les fonds d'assurance formation ou organismes similaires.

Pour satisfaire aux obligations légales ou conventionnelles, il est décidé que la profession adhère dans un fonds d'assurance formation, un tel organisme permettant de favoriser une

politique de formation spécifique et indispensable pour assurer l'adaptation des professionnels aux exigences des évolutions économiques et techniques.

En application de ces dispositions, il est précisé que les parties contractantes ont adhéré au fonds d'assurance formation des professions libérales (FAF-PL), antérieurement à la conclusion de la présente convention collective nationale et que cette adhésion est maintenue jusqu'à ce que, éventuellement, ces parties contractantes conviennent de nouveaux accords.

Article 38 - Financement de la formation

en vigueur étendu

Les cabinets soumis à l'obligation légale de financement de la formation verseront au FAF ou à l'organisme similaire retenu par les parties contractantes, la cotisation assise sur la masse salariale brute de leur cabinet, en fonction de l'évolution des taux découlant des dispositions de l'article L 950-1 du code du travail.

Les cabinets visés par l'extension d'obligation de financement de la formation, en application de l'article 36 sus-visé, verseront au FAF ou à l'organisme similaire retenu par les parties contractantes, une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur cabinet, le pourcentage applicable étant déterminé par un accord national collectif annuel entre les parties contractantes sur proposition de la commission nationale paritaire de l'emploi dont la composition et le fonctionnement sont précisés en annexe II de la présente convention collective nationale.

En application de ces dispositions, il est précisé que le taux de cotisation fixé antérieurement à la conclusion de la présente convention collective nationale est de 0,60 p 100 de la masse salariale brute et que ce taux est maintenu jusqu'à ce que, éventuellement, les parties contractantes conviennent d'un nouveau taux de cotisation.

Article 39 - Commission nationale paritaire de l'emploi

en vigueur étendu

Une commission nationale paritaire de l'emploi est instituée avec la mission particulière d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de proposer les actions de formation qui doivent être privilégiées, ainsi que leur ordre de priorité, indépendamment des fonctions qu'elle est appelée à remplir en application des dispositions législatives en vigueur.

Cette commission sera l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes de la présente convention collective nationale auprès du FAF ou de l'organisme similaire retenu pour centraliser et répartir le financement des actions de formation.

Article 40 - Plan de formation

en vigueur étendu

En l'absence de comité d'entreprise dans les cabinets, les délégués du personnel exerceront toutes les attributions que celui-ci détient par les lois en matière de formation. Les délégués seront invités à donner leur avis sur les plans de formation annuel des cabinets en exerçant leur mission dans le cadre de l'article L 424-1 du code du travail. Lorsque l'effectif du cabinet ne permet pas de nommer un délégué du personnel, l'employeur s'attachera à recueillir l'avis de l'ensemble des salariés pour l'établissement de son plan de formation annuel ou pour toutes actions de formation qu'il jugerait nécessaire.

CHAPITRE VIII - Maladie - Accidents.

Article 41 - Maladie - Accidents

en vigueur étendu

Les absences justifiées dues à une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dès que possible, et au plus tard sous 3 jours en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit communiquer à l'employeur le motif de son absence et la justifier par un certificat médical.

Article 42 - Licenciement

en vigueur étendu

Pendant une période de 90 jours d'absence constatée par certificat médical, le salarié ne pourra être licencié.

A l'issue de cette période si l'employeur est amené à le licencier, il devra respecter les procédures légales en vigueur.

Le salarié ainsi licencié bénéficie des mêmes priorités de réengagement que celles prévues à l'article 14 de la présente convention.

Article 43 - Indemnisation

en vigueur étendu

En cas d'incapacité totale temporaire par maladie ou accident contracté en service, sans conditions d'ancienneté, ou en cas d'incapacité totale temporaire par maladie ou accident de la vie privée, après une année de présence au cabinet, l'indemnisation suivante sera assurée, par année civile, par l'employeur, en faveur du salarié :

- pendant 90 jours calendaires à dater de l'arrêt de travail, maintien au salarié de

l'intégralité des salaires, primes et éléments de traitement qui auraient été dûs pendant cette période, si l'intéressé avait continué de travailler normalement. déduction faite des indemnités journalières qu'il aura perçues de la sécurité sociale.

Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art 7 de l'accord annexé).

Article 44 - Régime de prévoyance

en vigueur étendu

Au-delà de la période de 90 jours d'indemnisation assurée par l'employeur telle qu'elle est définie à l'article 49 de la présente convention, le salarié bénéficiera de la couverture de risque pour maladie et accident assurée par les régimes de prévoyance définis au chapitre IX de la présente convention.

En ce qui concerne cet article et le précédent, les dispositions de prévoyance définies ne peuvent être opposables à celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art 7) pour Les salariés bénéficiant d'une forte ancienneté.

Article 45 - Assurances

en vigueur étendu

Afin d'assurer le règlement des indemnisations prévues au présent chapitre VIII, l'employeur est tenu d'adhérer à un régime de prévoyance, et pourra contracter une police d'assurance couvrant les obligations mises à sa charge. A défaut, l'employeur sera considéré comme étant son propre assureur et ne pourra, de ce fait, se soustraire aux versements des indemnités dues aux salariés.

CHAPITRE IX - Régime de retraite et de prévoyance.

Article 46 - Régime général.

en vigueur étendu

Le régime général de retraite et de prévoyance assuré aux salariés permanents des cabinets assujettis à la présente convention est composé de :

a) Un régime de retraite complémentaire à celle assurée par sécurité sociale, comme

défini au présent chapitre.

b) Un régime de prévoyance comme défini au présent chapitre.

Article 47 - Retraite du personnel d'encadrement et assimilés.

en vigueur étendu

A) Pour la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale (Tranche « A »).

Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer à la caisse BTP-Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Cette obligation est applicable pour les salariés cadres et assimilés tels que définis au paragraphe B.

B) Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale (Tranche « B » et « C »).

Le régime de retraites par répartitions institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant en annexe 1 de la présente convention (coefficient hiérarchique 380 et au-dessus).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voix d'accord, au sein des cabinets, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe 1 à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 350.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, peuvent adhérer à la CNRBTPIC (Caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes), 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Article 47 - Retraite du personnel d'encadrement et assimilés.

en vigueur étendu

A) Pour la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale (Tranche « A »).

Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer à la caisse BTP-retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Cette obligation est applicable pour les salariés cadres et assimilés tels que définis au paragraphe B.

B - Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranches « B » et « C »).

Le régime de retraites par répartition institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement

applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant en annexe I à la présente convention (coefficient hiérarchique 380 et au-dessus).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voix d'accord, au sein des cabinets, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 350.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, peuvent adhérer à la Caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNRBTPIC) 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Article 48 - Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés.

en vigueur étendu

Le régime de prévoyance, y compris l'assurance décès-invalidité permanente dont doivent bénéficier ce personnel salarié défini selon les mêmes critères qu'à l'article 41, est le suivant :

- régime T au minimum de la caisse nationale de retraites et de prévoyance des cadres du bâtiment et travaux publics - 7 rue du Regard - 75006 Paris - (Caisse n° 1). La cotisation fixée pour ce régime est partagée à raison de 50 p 100 à la charge de l'employeur et 50 p 100 à la charge du salarié.

Les cabinets déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que celui désigné, assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

en vigueur étendu

Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés visés par l'article 47 ci-dessus au régime de base des cadres de la Caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNPBTPIC) 7, rue du Regard, 75006 Paris, correspondant aux garanties RO' et T', telles que définies en annexes A et B au présent avenant.

La cotisation fixée pour ce régime est :

- à la charge de l'employeur pour la cotisation sur la tranche « A » ;
- la répartition de la cotisation entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur pour la cotisation sur les tranches « B » et « C ».

Conformément à la législation, la CNPBTPIIC est désignée pour une période de 5 ans.

Les cabinets employeurs déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que

celui désigné, et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

Article 49 - Régime de retraite et prévoyance des salariés non cadres

en vigueur étendu

Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 47 et 48 ci-dessus :

Pour la retraite :

- à la caisse BTP-retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera conforme à la législation en vigueur.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les cabinets employeurs, déjà adhérents à un organisme de retraite autre que celui désigné, pourront poursuivre leur adhésion.

Pour la prévoyance :

- au régime de prévoyance « E 1 » de la caisse du bâtiment et des travaux publics (CBTP), 7, rue du Regard, 75006 Paris, tel que défini en annexe C au présent avenant.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les cabinets employeurs, déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que celui désigné et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

Un protocole d'accord en date du 28 janvier 1998, annexé à la présente convention collective, règle les différentes modalités d'application de ce régime de prévoyance. Conformément à la législation, la CBTP est désignée pour une période de 5 ans.

CHAPITRE X - Dispositions diverses.

Article 50 - Dépôt de la présente convention.

en vigueur étendu

Les textes de la présente convention et ceux de ses annexes figurant à l'article 53 seront déposés auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

La présente convention collective nationale et ses annexes entreront en vigueur deux

mois à compter du jour qui suivra ce dépôt.

Article 51 - Adhésion.

en vigueur étendu

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de la convention.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 52 - Extension.

en vigueur étendu

En application de l'article L 131-1 du code du travail, les parties contractantes de la présente convention et de ses annexes effectueront, dans le délai maximum d'un mois après leur dépôt, l'ensemble des formalités nécessaires pour l'obtention de leur extension à l'ensemble du secteur d'activité entrant dans son champ d'application.

Article 53 - Annexes à la présente convention.

en vigueur étendu

La présente convention comporte une série de dispositions qui sont précisées en annexes jointes :

Annexe n° 1 : Fixant les nomenclatures de classification des emplois et les coefficients qui leur sont rattachés

Annexe n° 2 : Fixant la composition, le rôle et le fonctionnement des diverses commissions mixtes nationales paritaires suivantes :

- a) d'études et d'interprétation de la convention
- b) de conciliation et arbitrage
- c) de l'emploi

Annexe n° 3 : Fixant les modèles de lettres d'engagement et de régularisation d'engagement (contrats).

ANNEXE I Nomenclature et définition des emplois

en vigueur étendu

La présente annexe n° 1 a pour objet de réviser la nomenclature et la définition des emplois figurant à l'annexe 1 de la convention collective nationale du 6 juillet 1979 modifiée le 11 décembre 1981 et qui est remplacée par la nouvelle convention collective nationale et par la présente annexe.

La rédaction des définitions d'emplois figurant dans la présente annexe n° 1 a retenu, ci-après, par mesure pratique, le mode masculin, mais ne saurait en aucun cas être limitative. En effet, tous les postes mentionnés peuvent être occupés indifféremment par des personnes de sexes féminin ou masculin, sans discrimination ni modification des salaires.

Les personnes handicapées auront accès à tous les postes dans les mêmes conditions sous réserve, le cas échéant, de l'application justifiée des textes législatifs les concernant.

Numéro : 000

Définition de l'emploi : DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Lorsque l'emploi nécessitera la connaissance suffisante d'une ou plusieurs langues étrangères pour en assurer la fonction, le coefficient hiérarchique sera majoré de 10 points par langue.

Numéro : 000

Définition de l'emploi : E - EMPLOYES DE BUREAU ET TECHNICIENS

E 1 - SERVICE ADMINISTRATIF

E 10 - SERVICE GENERAL

Numéro : E 10-1

Définition de l'emploi : Employé non spécialisé. - Est chargé de tous travaux ne demandant pas de compétence particulière : courses, reproduction de documents, coupage, assemblage, reliure, classement et conservation desdits documents, etc. Peut tenir le répertoire des originaux ou des matrices et assurer leur classement
Coefficient hiérarchique : 200

Numéro : E 10-2

Définition de l'emploi : Standardiste - Réceptionnaire. - Est capable d'assurer toutes les opérations téléphoniques et de tous autres moyens de communication y compris la tenue du registre et/ou sa diffusion.

Est chargé de la réception et de l'accueil de la clientèle et des visiteurs

Coefficient hiérarchique : 220

Définition de l'emploi : E 11. - SERVICE DACTYLOGRAPHIE

Numéro : E 11-1

Dactylographe. - Capable d'exécuter tout travail de dactylographie sur matériel courant

Coefficient hiérarchique : 210

Numéro : E 11-2

Dactylographe confirmé. - A la bonne connaissance de l'orthographe et de la syntaxe.

Est capable d'initiative dans les textes qui lui sont proposés
Coefficient hiérarchique : 230

Numéro : E 11-3

Sténo-Dactylographe. - Requiert une bonne connaissance de l'orthographe et de la syntaxe.

Capable d'initiative dans son travail dont la présentation est satisfaisante

Coefficient hiérarchique : 240

Définition de l'emploi : E 12. - SERVICE SECRETARIAT COMPTABILITE

Numéro : E 12-1

Secrétaire. - Est capable, en complément des travaux habituels de dactylographie, de prendre à l'occasion des initiatives dans le cadre des missions qui lui sont confiées

Coefficient hiérarchique : 280

Numéro : E 12-2

Secrétaire administratif. - Participe à la fonction administrative et commerciale du cabinet ou de l'agence.

Maîtrise et utilise les outils de gestion mis à sa disposition dans le cadre de sa fonction

Coefficient hiérarchique : 320

Numéro : E 12-3

Aide-comptable. - N'est attaché qu'à une partie de la comptabilité de l'agence sous contrôle du comptable ou du comptable principal

Coefficient hiérarchique : 240

Numéro : E 12-4

Comptable. - Est capable de tenir une comptabilité analytique.

Assure la tenue des livres de comptabilité générale sous contrôle du comptable principal ou d'un expert

Coefficient hiérarchique : 300

Numéro : E 12-5

Comptable principal. - Habilité à clore un bilan et à dresser une comptabilité analytique.

A la connaissance des textes législatifs et réglementaires indispensables à sa fonction

Coefficient hiérarchique : 350

Définition de l'emploi : E 2. - SERVICE TECHNIQUES

E 20. - SERVICE DESSIN ET CALCUL

Numéro : E 20-1

Dessinateur calqueur 1er échelon. - Prépare les croquis d'ouvrages courants.

Possède une bonne connaissance de la géométrie

Coefficient hiérarchique : 210

Numéro : E 20-2

Dessinateur calqueur 2e échelon. - Peut exécuter des dessins et plans à partir de croquis ou de relevés

Coefficient hiérarchique : 250

Numéro : E 20-3

Dessinateur attacheur. - Etablit les plans de détail, d'exécution, d'attachement propres à l'établissement de devis, de métrés sous contrôle d'un technicien supérieur

Coefficient hiérarchique : 280

Numéro : E 20-4

Attacheur confirmé. - Possède les connaissances exigées en E - 20 - 3 De plus est capable d'exécuter seul ses relevés et attachements

Coefficient hiérarchique : 300

Numéro : E 20-5

Calepeneur. - Possède les connaissances exigées en E - 20 - 4. De plus possède les connaissances nécessaires en stéréotomie lui permettant d'établir tous plans relatifs aux travaux en pierre de taille

Coefficient hiérarchique : 320

Numéro : E 20-6

Assistant technique. - Employé collaborant directement avec les techniciens des échelons supérieurs.

Possède des connaissances en dactylographie. Traite des états de situation et assure la gestion comptable des marchés.

a) en période probatoire ou d'adaptation, durée maximale 1 an

Coefficient hiérarchique : 260

b) au-delà de cette période

Coefficient hiérarchique : 290

Numéro : E 20-7

Documentaliste - Archiviste. - A des connaissances techniques, recherche, centralise, classe, diffuse et gère l'ensemble de la documentation générale technique et la réglementation.

Tient à jour le répertoire, reçoit les représentants des différents fabricants, se tient au courant des nouvelles fabrications, publications réglementaires et technologiques.

Assure le classement, le répertoire, la mise en ordre et la gestion des archives

Coefficient hiérarchique : 300

E 208 : Calculateur.

A été formé pendant un an à sa fonction dans le cadre du E 211 ou a les connaissances requises pour effectuer, selon les indications fournies par son supérieur hiérarchique, la vérification des calculs quantitatifs et estimatifs des devis et mémoires et de vérifier les calculs de variation des prix.

Coefficient hiérarchique : 240.

Définition de l'emploi : E 21. - PERSONNEL TECHNIQUE EN PERIODE DE

FORMATION

Numéro : E 21-1

Employé débutant. - Employé débutant, titulaire d'un certificat de fin d'études du 1er cycle ou justifiant d'un niveau d'instruction équivalent, ne pouvant bénéficier d'un contrat d'apprentissage.

Aide les métreurs et techniciens et peut suivre parallèlement une formation professionnelle

Coefficient hiérarchique : 200

Numéro : E 21-2

Métreur débutant. - Métreur, technicien débutant, pouvant effectuer des métrés simples sur plans, sous

contrôle d'un métreur, dans une spécialité courante

Coefficient hiérarchique : 210

Numéro : E 21-3

Métreur plurivalent. - Métreur débutant plurivalent, technicien pouvant effectuer des métrés simples sur plans, sous contrôle d'un métreur, dans plusieurs spécialités courantes

Coefficient hiérarchique : 240

Numéro : E 21-4

Vérificateur débutant. - Vérificateur débutant. A assuré les fonctions de E - 21 - 2, aide les techniciens des échelons supérieurs dans leurs travaux, au bureau et sur chantier.

Peut effectuer métrés et vérifications sous leur contrôle dans une spécialité courante

Coefficient hiérarchique : 260

Numéro : E 21-5

Vérificateur plurivalent. - Vérificateur plurivalent. A assuré les fonctions de E - 21 - 4, aide les techniciens des échelons supérieurs dans leurs travaux, au bureau et sur chantier.

Peut effectuer métrés et vérifications sous leur contrôle dans plusieurs spécialités courantes

Coefficient hiérarchique : 280

Définition de l'emploi : Etude de Prix, Etude et Economie de la Construction :

Période probatoire ou d'adaptation durée maximale 1 an

Numéro : E 21-6

Niveau entrée BEP

Coefficient hiérarchique : de 220 à 250

Numéro : E 21-7

Niveau entrée Bac Pro ou Technique

Coefficient hiérarchique : de 240 à 290

Numéro : E 21-8

Niveau entrée BTS

Coefficient hiérarchique : de 260 à 320

Définition de l'emploi : E 22. - SERVICE METRES ET VERIFICATIONS

Numéro : E 22-1

Métreur sur bordereau. - Métreur sur bordereau, peut établir les métrés ou quantitatifs d'ouvrages simples sur plans, en effectuer la mise à prix à l'aide de bordereaux pré-établis.

Vérifie les relevés de travaux provenant des chantiers.

Etablit ou vérifie les décomptes provisoires et prépare les décomptes définitifs

Coefficient hiérarchique : 290

Numéro : E 22-2

Métreur vérificateur spécialiste. - Métreur vérificateur spécialiste, technicien hautement qualifié dans sa spécialité.

Vérifie les mémoires, établit les devis de toutes importances, à la série, au déboursé, ou à l'aide de tout bordereau.

Doit pouvoir débattre des coûts et des règlements de sa spécialité

Coefficient hiérarchique : 320

Numéro : E 22-3

Métreur Vérificateur généraliste. - Métreur vérificateur généraliste technicien hautement qualifié.

Vérifie les mémoires, établit les devis de toutes importances à la série, au déboursé ou à l'aide de tout bordereau.

Doit pouvoir débattre des coûts et des règlements

Coefficient hiérarchique : 350

Numéro : E 22-4

Technicien en études de prix. - Technicien en études de prix, titulaire d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou justifiant d'un niveau de connaissance équivalent.

Est capable sous le contrôle de son supérieur hiérarchique d'assumer toutes tâches nécessaires au chiffrage d'un ouvrage comprenant le métré et la mise à prix, y compris les sous-détails

Coefficient hiérarchique : 300

Numéro : E 22-5

Technicien supérieur en études de prix. - Technicien supérieur en études de prix, titulaire d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou justifiant d'un niveau de connaissance équivalent.

Assume toutes les tâches nécessaires au chiffrage d'un ouvrage comprenant le métré et la mise à prix y compris les sous-détails

Coefficient hiérarchique : 350

Numéro : E 22-6

Lorsque le personnel technique visé aux E - 22 - 2 à E - 22 - 4 établit les prescriptions relatives aux spécialités courantes TCE, le coefficient hiérarchique sera majoré de 20 points

Définition de l'emploi : E 23. - SERVICE COORDINATION

Numéro : E 23-1

Technicien de coordination 1er échelon. - Technicien chargé des opérations de coordination de chantier sous la direction de son supérieur hiérarchique

Coefficient hiérarchique : 300

Numéro : E 23-2

Technicien de coordination 2e échelon. - Technicien qui après avoir exercé les fonctions E- 23-1 pendant au moins un an, a les connaissances suffisantes pour organiser et mener les opérations de coordination de chantier sous le contrôle de son supérieur hiérarchique

Coefficient hiérarchique : 350

Définition de l'emploi : E 24. - ETUDES ET ECONOMIE DE LA
CONSTRUCTION

Numéro : E 24-1

Technicien supérieur en économie de la construction. - Technicien supérieur, titulaire du BTS de Technicien Etude et Economie niveau III ou d'un niveau de connaissances équivalentes. Après période probatoire en E - 21 -8 est capable sous le contrôle de son supérieur hiérarchique, d'assurer toutes les tâches nécessaires à l'étude et à l'économie de la construction

Coefficient hiérarchique : 360

C - CADRES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

en vigueur étendu

Définition de l'emploi : C 1. - SERVICE ADMINISTRATIF

C 10. - Service secrétariat et comptabilité

Numéro : C 10-1

Secrétaire de direction 1er échelon. - Exerce des fonctions d'encadrement, est très qualifié dans le domaine du secrétariat technique, dirige les services administratifs et commerciaux, assure la comptabilité d'agence, la gestion comptable de chantier, coordonne sur le plan administratif et commercial l'ensemble du cabinet sous le contrôle de son employeur ou du cadre habilité à le remplacer

Coefficient hiérarchique : 380

Numéro : C 10-2

Secrétaire de direction 2e échelon. - Exerce des fonctions de direction, possède l'ensemble des connaissances requises par le secrétaire de direction 1er échelon, prend les initiatives nécessaires pour exercer ses fonctions sous le contrôle de son employeur ou du cadre habilité à le remplacer

Coefficient hiérarchique : 400

Définition de l'emploi : C 2. - SERVICE TECHNIQUE

C 20. - Service métrés et vérifications

Numéro : C 20-1

Mètreur - Vérificateur principal spécialiste. - Technicien hautement qualifié possédant l'ensemble des

connaissances d'un corps d'état et celles nécessaires des activités connexes pour l'exercice de sa spécialité.

Assume la responsabilité des travaux de métrés et de vérifications, rédige les pièces écrites des marchés de sa spécialité, suit les chantiers, débat des règlements

Peut exercer des fonctions d'encadrement

Coefficient hiérarchique : 380

Numéro : C 20-2

Mètreur - Vérificateur principal généraliste. - Technicien hautement qualifié, assume la responsabilité des travaux de métrés et de vérifications, rédige les pièces écrites des marchés tous corps d'état, suit les chantiers et leur gestion et peut faire fonction de chef de projet.

Peut exercer des fonctions d'encadrement

Coefficient hiérarchique : 420

indications fournies par son supérieur hiérarchique, la vérification des calculs quantitatifs et estimatifs des devis et mémoires et de vérifier les calculs de variation des prix.

C 203 Technicien supérieur en économie de la construction.

Technicien qui, après avoir exercé les fonctions de E232 pendant au moins 2 ans, a les connaissances suffisantes pour assumer la responsabilité de toutes les tâches nécessaires à l'étude et à l'économie de la construction. Peut exercer des fonctions d'encadrement et représenter l'employeur en toutes circonstances dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

Coefficient hiérarchique : 460.

Définition de l'emploi : C 21. - Service coordination

Numéro : C 21-1

Coordonnateur. - Technicien hautement qualifié,

concevant et menant les opérations de coordination de chantier, tant au point de vue technique qu'au point de vue réglementation et législation.

Dirige l'ordonnancement et la gestion des chantiers.

Peut exercer des fonctions d'encadrement. Peut représenter l'employeur en toutes circonstances dans le cadre des missions qui lui sont confiées

Coefficient hiérarchique : 430

Définition de l'emploi : C 22. - Relations et commercial

Numéro : C 22-1

Agent commercial. - Technicien possédant les connaissances législatives

règlementaires et financières nécessaires, chargé sous la direction de son supérieur hiérarchique de recevoir, renseigner et conseiller le client dans le choix des options

financières et commerciales pour la réalisation d'une opération
Coefficient hiérarchique : 400

Définition de l'emploi : C 23. - Encadrement

Numéro : C 23-1

Chef d'agence. - Chef d'agence, collaborateur direct de l'employeur ayant les connaissances requises pour exercer les fonctions en C-10, C-20, C-21. Possède les aptitudes requises pour assumer le commandement des services techniques et de coordination sous la direction de son employeur ou du cadre habilité à le remplacer
Coefficient hiérarchique : 500

Numéro : C 23-2

Chef d'agence EIFAC. - Possède les qualifications requises en C-23-1, titulaire du diplôme EIFAC

Coefficient hiérarchique : 520

Numéro : C 23-3

Chef d'agence principal. - Collaborateur direct de l'employeur, possède des aptitudes requises pour assumer le commandement du cabinet.

Peut représenter l'employeur en toutes circonstances

Coefficient hiérarchique : 580

TABLEAU GÉNÉRAL DES NIVEAUX D'ACCES A L'EMPLOI APRES PERIODE PREPARATOIRE.

en vigueur étendu

Position de qualification : I

Niveaux de connaissances correspondants : BEPC ou scolarité obligatoire

Coefficients hiérarchiques d'accès : 200

Observation : Employés et techniciens

Position de qualification : II

Niveaux de connaissances correspondants : CAP

Coefficients hiérarchiques d'accès : 210 à 240

Observation : Employés et techniciens

Position de qualification : III

Niveaux de connaissances correspondants : BEP

Coefficients hiérarchiques d'accès : 250 à 280

Observation : Employés et techniciens

Position de qualification : IV

Niveaux de connaissances correspondants : BAC professionnel et Bac technologique

Coefficients hiérarchiques d'accès : 290 à 300

Observation : Agents de maîtrise

Position de qualification : V

Niveaux de connaissances correspondants : BTS et 2eme année d'études et économie de la Construction

Coefficients hiérarchiques d'accès : 320 à 360

Observation : Agents de maîtrise

Position de qualification : VI

Niveaux de connaissances correspondants : Ingénieur EIFAC

Coefficients hiérarchiques d'accès : 380 à 580

Observation : Cadres

MODALITÉS D'APPLICATION DE LA PRÉSENTE ANNEXE I.

en vigueur étendu

- a) La qualification figurant sur le bulletin de salaire de chaque salarié en exercice sera automatiquement reconduite si cette qualification se retrouve dans la classification de la présente annexe 1.
- b) Dans le cas contraire, ou en cas d'existence de polyvalence concernant un salarié en exercice, rattachement à la qualification la plus adaptée aux activités effectives et le plus couramment exercées.
- c) L'établissement de la nouvelle grille des classifications n'ayant pas tenu compte des valeurs des coefficients hiérarchiques de la précédente, le reclassement dans les nouvelles classifications ne saurait, en aucun cas, être relié à ces anciens coefficients.
- d) En conséquence, les écarts constatés entre les salaires de base résultant de l'application de l'ancienne grille et les salaires réels existants à la date de la mise en application de la présente convention ne sauraient être considérés comme avantages acquis.
- d) Le reclassement des salariés en exercice dans les nouvelles classifications ne peut en aucun cas entraîner de diminution dans les salaires effectivement appliqués avant le reclassement, ni porter atteinte à tous les avantages acquis individuellement ou collectifs au sein du cabinet
- e) La présente annexe entrera en vigueur à compter du 1er juillet 1993.
- f) Tout salarié en activité devra être informé un mois avant cette date d'application de son niveau de reclassement dans le cadre de la nouvelle nomenclature des définitions des emplois.
- d) Pendant cette période, il aura la faculté, en cas de contestation, de saisir son employeur et de se faire assister lors de l'entretien qu'il aurait sollicité, par une personne de son choix appartenant au cabinet ou à la profession.
- g) Les nouvelles dispositions applicables dans les cabinets à compter du 1er juillet 1993 devront faire l'objet d'une confirmation écrite précisant les modifications contractuelles applicables pour chacun des salariés concernés et entérinant les décisions de reclassement négociés à l'issue de la période préalable de un mois

précitée.

d) En cas de désaccord, la commission nationale de conciliation et d'arbitrage sera saisi.

h) Les engagements du personnel salarié à intervenir à compter du 1er juillet 1993 seront effectués dans le cadre des classifications de la présente.

ANNEXE II Mise en place et fonctionnement des commissions

Article 1 Dispositions générales.

en vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 4 de la convention, il est créé :

- a) La commission nationale paritaire d'étude de la convention
- b) La commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage
- c) La commission nationale paritaire de l'emploi

Les signataires de la présente convention et tous les intéressés auxquels elle s'applique s'engagent expressément :

- à soumettre leurs différends à ces commissions dans les conditions précisées par le présent accord,
- à ne prendre, à partir de l'apparition du différend, aucune mesure susceptible de modifier la situation qui doit être soumise aux instances de conciliation,
- à ne provoquer ni prendre, tant que la procédure prévue n'aura pas été menée à son terme, aucune mesure telle que réduction, limitation ou ralentissement du travail et ce, quelle que soit la durée du conflit.

Article 2 Composition des commissions.

en vigueur étendu

Les commissions sont composées de représentants des organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation de salariés et d'un nombre total égal de membres des organisations patronales et leur mandat sera d'un an avec possibilité de renouvellement.

Le suppléant doit obligatoirement remplacer le titulaire dans le cas où celui-ci serait « partie » dans un conflit examiné.

Les commissions élisent chaque année un président et un secrétaire. Le président est alternativement soit un délégué patronal, soit un salarié. Le secrétaire appartient obligatoirement à l'autre collègue.

La commission nationale de conciliation et d'arbitrage élit au début de chaque réunion un président et un secrétaire interchangeables. Le président sera toujours nommé du côté de la partie demanderesse.

Le président a toujours voix prépondérante dans la délibération de la commission.

Article 3 Mission de la commission nationale paritaire d'étude de la convention.

en vigueur étendu

Cette commission a pour mission :

- l'étude de nouveaux textes ou proposition de textes émanant de l'une ou l'autre des parties contractantes
- la révision des textes de la convention nationale en fonction de nouvelles législations et la rédaction d'avenants tendant à les modifier
- la négociation au minimum deux fois par an de la valeur du point applicable en métropole.

Cette commission se réunira autant de fois que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties contractantes.

Article 4 Mission de la commission nationale de conciliation et d'arbitrage.

en vigueur étendu

La commission a pour mission :

- de faire appliquer les dispositions de l'article 29 de la convention relatif aux accords de salaires,
- de promulguer les textes précisant l'interprétation qu'il y a lieu de donner à certains articles de la convention et d'arbitrer les conflits individuels en résultant,
- de tenter de régler les différends d'ordre collectif ou individuels en proposant sa conciliation,
- de soumettre les conflits collectifs à la juridiction établie par les dispositions légales en vigueur, qu'il y ait eu ou non tentative de conciliation ou de médiation.

Article 5 De la procédure de conciliation devant la commission nationale.

en vigueur étendu

Tout conflit individuel ou collectif sera porté devant la CNP de conciliation et d'arbitrage.

En conséquence, la partie la plus diligente adressera par lettre recommandée au secrétariat de la commission nationale une requête aux fins de conciliation, requête rédigée sur papier libre, exposant avec tous les éléments d'appréciation nécessaires le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission nationale de conciliation, et ce pour en délibérer dans un délai maximum de trente jours francs à compter du jour de la réception de la requête, ce jour non compris. La convocation aux parties est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au moins dix jours à l'avance. Une copie de la requête du demandeur est jointe à la convocation du défendeur.

Les parties doivent obligatoirement comparaître en personne, sauf motif valable, avec la faculté de se faire assister par un délégué syndical de leur choix.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la demande ; la non comparution de la partie citée vaut acceptation de la demande, sauf dans les deux cas, s'il y a empêchement majeur reconnu valable par la commission.

Dans l'un ou l'autre cas, la commission adresse procès-verbal de la non-comparution, prend acte de son obligatoire conséquence et envoie copie du procès-verbal à la partie défaillante.

La commission entend les parties et tente de les concilier. Si besoin est, elle s'ajourne de 15 jours francs ouvrables au maximum et tente à nouveau de concilier les parties, celles-ci devant être également convoquées à la 2e séance éventuelle.

a) Si la conciliation est obtenue, la commission la constate en un procès-verbal circonstancié établi en 12 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties, de leurs engagements, etc.

La commission remet un exemplaire à chacune des parties, classe un exemplaire dans ses archives.

b) Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission nationale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié établi en 12 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu, des propositions faites par les parties, etc.

La commission nationale conservera pour ses archives un exemplaire du procès-verbal, remettra à chacune des parties constitutives de la commission, un exemplaire y compris au défenseur et au demandeur.

Article 6 Mission de la commission paritaire de l'emploi.

en vigueur étendu

Cette commission a notamment pour objet d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de définir une politique de formation.

Elle est chargée des relations avec le FAF dont elle est l'interlocutrice représentative de la profession.

Article 7 Fréquence des réunions.

en vigueur étendu

Les commissions susvisées se réuniront à la demande de l'une ou l'autre des parties autant de fois qu'il sera utile en fonction des besoins.

Les commissions peuvent se diviser en groupe de travail.

L'établissement et la diffusion des comptes-rendus ou procès-verbaux sont assurés par le collègue employeur.

ANNEXE III

A - MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT : « PÉRIODE D'ESSAI ».

en vigueur étendu

(A adresser au domicile du futur collaborateur en deux exemplaires, sous pli recommandé avec accusé de réception)

Nom de l'employeur

Date :

M

Adresse du cabinet :

(Nom, prénom, adresse)

N° Siret :

M.

J'ai l'honneur de vous préciser ci-après les conditions de votre engagement, pour la période d'essai, conclu conformément à la convention collective nationale intervenue le

concernant les salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs - vérificateurs et plus particulièrement de ses articles 6 et 7.

a) Période d'essai : Cette période est fixée à
à dater du

b) Votre collaboration provisoire dans notre cabinet sera

(Fonction, qualification. etc)

c) Vos appointements mensuels seront de pour
trente-neuf heures de travail par semaine (1) - salaire mensuel correspondant à
trente-neuf heures de travail par semaine F

- heures supplémentaires correspondant à l'horaire coutumier du cabinet, y compris majorations légales F

Total F d) Conditions particulières de votre engagement provisoire :

- N° de sécurité sociale

- congés payés :

- heures supplémentaires :

- logement :

- emploi de véhicules :

- indemnités particulières :

- lieu de travail :

- etc.

(liste non limitative à titre d'exemple)

Pour la bonne règle, je vous prie de me donner votre accord sur les termes de la présente lettre en me remettant la copie ci-jointe, avant le début de votre activité au sein du cabinet, après avoir porté au bas de la page la mention manuscrite lu et approuvé suivie de votre signature.

Signature de l'employeur,

(1) Indiquer les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire.

B - MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT : DÉFINITIF.

en vigueur étendu

(A adresser au domicile du futur collaborateur en deux exemplaires, sous pli recommandé avec accusé de réception)

Nom de l'employeur

Date :

M

Adresse du cabinet :

(Nom, prénom, adresse)

N° Siret :

M.

J'ai l'honneur de vous confirmer ci-après les conditions de votre engagement conclu conformément à la convention collective nationale intervenue le concernant les salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs - vérificateurs et plus particulièrement de son article 6 et éventuellement au règlement intérieur du cabinet.

a) Vous apporterez votre collaboration au cabinet à dater du et y occuperez l'emploi de .

Qualification :

Echelon :

b) Vos appointements mensuels seront de pour

trente-neuf heures de travail par semaine (1) se décomposant comme suit :

- salaire mensuel correspondant à trente-neuf heures de travail par semaine F

- heures supplémentaires correspondant à l'horaire coutumier du cabinet, y compris majorations légales F

Total F

c) Conditions particulières de votre engagement :

- n° de sécurité sociale

- congés payés :

- heures supplémentaires :

- logement :
 - emploi de véhicules :
 - indemnités particulières :
 - lieu de travail :
- etc.

(liste non limitative à titre d'exemple)

Pour la bonne règle, je vous prie de me donner votre accord sur les termes de la présente lettre en m'en retournant la copie ci-jointe dans un délai de quinze jours, (2) après avoir porté au bas de la page la mention manuscrite "lu et approuvé" suivie de votre signature.

Signature de l'employeur, F

Pour ce qui est de l'application du contrat, il est précisé que la résidence de M est à (3)

- (1) Indiquer les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire.
- (2) Si dans un délai prévu de 15 jours, l'exemplaire du contrat d'engagement n'est pas retourné, le contrat sera considéré comme nul et non avenu.
- (2) Adresse du futur collaborateur.

C - MODELE DE LETTRE DE RÉGULARISATION D'ENGAGEMENT.

en vigueur étendu

(A adresser au domicile du futur collaborateur en deux exemplaires, sous pli recommandé avec accusé de réception)

Nom de l'employeur

Date :

M

Adresse du cabinet :

(Nom, prénom, adresse)

N° Siret :

M .

Suite à notre entretien en date du conforme aux modalités d'application de l'annexe I (de la définition des emplois) et des dispositions de la nouvelle convention collective nationale intervenue le concernant les salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métteurs - vérificateurs et plus particulièrement de son article 6, je vous confirme ci-dessous les conditions de votre collaboration à mon cabinet.

a) Vous apportiez votre collaboration au cabinet depuis le

et y occupiez depuis l'emploi de

- qualification :
- échelon :
- coefficient hiérarchique :
- polyvalence (éventuellement) :

- poste %
- %

A compter de la date d'application de la nouvelle convention collective nationale, votre collaboration sera dorénavant soumise aux clauses de celle-ci et éventuellement au règlement intérieur du cabinet.

Votre nouvelle classification en découlant est :

- classification :
- échelon :
- coefficient hiérarchique :

b) Votre salaire brut mensuel correspondant à votre coefficient hiérarchique est de : F pour trente-neuf heures de travail par semaine.

c) Les conditions particulières de votre engagement :

- congés payés :
- heures supplémentaires :
- logement :
- emploi de véhicules :
- indemnités particulières :
- lieu de travail :
- etc.

Pour la bonne règle, je vous prie de me confirmer votre accord ou votre désaccord sur les termes de la présente lettre en m'en retournant la copie ci-jointe dans un délai de quinze jours, après avoir porté au bas de la page la mention manuscrite lu et approuvé suivie de votre signature. En cas de non réponse dans le délai précité, votre approbation sera considéré comme acquise.

Signature de l'employeur, .