

## TITRE CINQ

# RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE TRENTE-DEUX E.T.A.M. HORS C.E. GENERALITES

La rémunération normale est basée sur des appointements mensuels calculés sur l'horaire légal, majorés ou minorés suivant que l'horaire normal de l'entreprise est supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Les appointements minimaux relatifs à chaque emploi des E.T.A.M. sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération.

Les valeurs du point de rémunération seront examinées deux fois par an par la Commission Paritaire.

Dans les barèmes des appointements minimaux garantis afférents aux positions définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en

espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure).

Pour établir si l'E.T.A.M. reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux, non plus que les remboursements de frais, les indemnités en cas de déplacement ou détachement, la rémunération des heures supplémentaires.

### ARTICLE TRENTE-DEUX C.E. - REMUNERATION

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquêtes est basé :

D'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, est donnée en annexe ;

D'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (entraînement, discussion après enquête, etc.) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification du chargé d'enquête.

Les chargés d'enquête sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Pour ceux dont il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne pourra être inférieure au produit résultant de l'application du coefficient 230 et de la valeur du point.

Pour ceux dont il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie sera réduite d'un commun accord toute proportion gardée.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 41, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

En cas de licenciement pour faute grave, la garantie mensuelle est réduite au prorata du temps de validité du contrat antérieur à la faute.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier mensuellement aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie.

Une régularisation des comptes sera effectuée chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaîtra, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération d'un chargé d'enquête, que le total de ses activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle, il se verra attribuer en compensation un complément de rémunération dont le montant sera fixé par convention dans chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations en annexe donne les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes qu'ils peuvent être amenés à réaliser.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération figurant en regard tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au net du questionnaire.

#### **ARTICLE TRENTE-DEUX I.C. - CARACTERE FORFAITAIRE DE LA REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES**

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements minimaux découlent des coefficients et des valeurs du point et correspondent à l'horaire légal de référence.

Les valeurs du point seront fixées aux mêmes dates que pour celles des E.T.A.M.

Les appointements des I.C. ont un caractère forfaitaire. Ce forfait, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, correspond aux conditions réelles de travail de l'I.C. et englobe notamment les heures supplémentaires occasionnelles de l'I.C. et, le cas échéant, l'adaptation aux horaires habituels des clients avec lesquels il travaille.

Ce forfait devra être révisé si les conditions réelles de travail de l'I.C. entraînaient de façon permanente une diminution ou une augmentation de son temps de travail.

Dans l'horaire imposé aux I.C., il sera tenu compte, en tout état de cause, de la nécessité d'un repos hebdomadaire normal. Cette obligation se traduira, le cas échéant, par l'octroi de repos compensateurs.

Dans les barèmes des appointements minimaux garantis afférents aux positions définies, sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (ou par la lettre de régularisation d'engagement ou par un accord ou une décision ultérieure).

Pour établir si l'ingénieur ou cadre reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus au paragraphe ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

Par contre, les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux non plus que les remboursements de frais, et les indemnités en cas de déplacement ou de détachement.

#### **ARTICLE TRENTE-TROIS E.T.A.M. HORS C.E. - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

a - Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires de travail contrôlées, effectuées par le personnel E.T.A.M., sont payées avec les majorations légales.

Des repos compensateurs seront attribués conformément aux dispositions légales.

b - Contingent annuel :

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires utilisables sans autorisation de l'inspecteur du Travail.

#### **ARTICLE TRENTE-QUATRE E.T.A.M. HORS C.E. - MODULATION INDICATIVE ANNUELLE DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Il est possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation indicative annuelle de la durée du travail, avec révision tous les trois mois, dans une amplitude de plus ou moins deux heures autour des 39 heures hebdomadaires. Le salaire reste constant. Pour le personnel ETAM, les majorations pour heures supplémentaires sont appliquées sur les semaines

où la durée effective de travail excède 39 heures, le salaire restant constant.

Le comité d'entreprise, où à défaut les délégués du personnel, est consulté sur cette modulation.

#### **ARTICLE TRENTE-CINQ - TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES**

*Modifié par l'accord du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés.*

##### **ARTICLE 35.1 - DISPOSITIONS COMMUNES :**

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au titre II du Code du travail portant sur les repos et congés. (\*Par conséquent, lorsqu'une société est amenée à exercer des travaux non dérogatoires au repos dominical, elle doit en faire la demande auprès du Préfet du Département et reste, en outre, tenue de respecter les dispositions légales\*).

Le nombre de dérogations est limité par la présente convention collective à 15 autorisations par année et par salarié.

##### **ARTICLE 35.2 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS E.T.A.M**

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente Convention Collective Nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748J, 923D et 703D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100% indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

##### **ARTICLE 35.3 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS I.C.**

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente Convention Collective Nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748J, 923D et 703D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, et uniquement pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités "standard" et "réalisation de missions" au sens du chapitre 2, articles 2 et 3 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en heures, ou des TEA pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire en heures.

\*Stipulation non étendue par l'arrêté d'extension du 26 octobre 2004 paru au JO du 9 novembre 2004.

#### **ARTICLE TRENTE-CINQ C.E. - TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES**

Si par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête est appelé à travailler soit de nuit (entre 22 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une

majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la "grille des rémunérations minimales".

Le travail du dimanche, ainsi que le travail de nuit des femmes, sont subordonnés aux dispositions légales.

Si par suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, un chargé d'enquête est amené à travailler à une heure quelconque comprise entre 6 heures et 22 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

#### **ARTICLE TRENTE-SIX E.T.A.M. TRAVAIL HABITUEL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES**

##### **• Définition du travail de nuit :**

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 22 heures et 5 heures.

Toutefois, conformément à ces mêmes dispositions légales, toute autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures peut être substituée à la période prévue ci-dessus. L'utilisation de cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du Comité d'Entreprise ou des Délégués du Personnel s'ils existent.

##### **• Travail de nuit des femmes :**

Conformément aux dispositions légales, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit, sauf celles qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité.

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

##### **• Travail du dimanche :**

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail. Lorsqu'une société désire bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution du repos hebdomadaire le dimanche, elle doit en faire la demande auprès du Préfet du département.

#### **ARTICLE TRENTE-SEPT E.T.A.M. - PAIEMENT DU TRAVAIL HABITUEL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES**

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins six heures consécutives. Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

**ARTICLE TRENTE-HUIT E.T.A.M. ET I.C. -  
EQUIPES DE SUPPLEANCE**

Si l'organisation du travail le rend nécessaire, des équipes de suppléance pourront être mises en place pendant les jours de repos en fin de semaine du reste du personnel conformément aux dispositions légales.

**ARTICLE TRENTE-NEUF E.T.A.M. -  
CLASSIFICATION DES EMPLOYES,  
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise figurent en annexe 1 de la présente Convention. Dans les entreprises qui ont des agents de maîtrise, ceux-ci sont classés dans le groupe 3 de la grille E.T.A.M.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la Convention. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord paritaire d'entreprise, mais sous réserve de l'accord de la Commission Paritaire d'Interprétation de la Convention.

a - La fonction remplie par l'E.T.A.M. est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b - L'E.T.A.M. dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

**ARTICLE TRENTE-NEUF C.E. -  
CLASSIFICATION**

Compte tenu de la nature même des travaux d'enquête, les chargés d'enquête ont une même classification et un même coefficient : 230.

La valeur du point est celle fixée pour les E.T.A.M.

**ARTICLE TRENTE-NEUF I.C. -  
CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET  
CADRES**

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la présente Convention.

La classification des cadres sera effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la Convention. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la Commission Paritaire d'Interprétation de la Convention.

a - La fonction remplie par l'ingénieur ou cadre est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

b - L'ingénieur ou cadre dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

**ARTICLE QUARANTE -  
BULLETIN DE PAIE**

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code NAF ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle du salarié et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.