

ANNEXE 4

ANNEXE ENQUÊTEURS

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS DE FRANCE,
SOCIETES DE CONSEILS,
DU 15 DECEMBRE 1987

ANNEXE 4-1

DISPOSITIONS COMMUNES AUX ENQUÊTEURS
VACATAIRES (EV) ET AUX CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS
A GARANTIE ANNUELLE (CEIGA)

ANNEXE 4-2

CHARGÉS D'ENQUÊTE
INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE

ANNEXE 4-3

ENQUÊTEURS VACATAIRES

ANNEXE 4-4

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

PRÉAMBULE

Prévue par le préambule relatif aux personnels enquêteurs de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987, l'annexe enquêteurs marque la volonté des parties signataires de définir le statut de deux types d'enquêteurs assurant leur tâche de manière intermittente :

1 - Les enquêteurs vacataires (EV) qui sont des enquêteurs occasionnels, dont l'emploi est par

nature temporaire, dans les conditions définies par les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du Code du Travail.

2 - Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) dont l'activité s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 212-4-8 et suivants du Code du Travail.

ANNEXE 4-1

DISPOSITIONS COMMUNES AUX ENQUÊTEURS VACATAIRES (EV) ET AUX CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS A GARANTIE ANNUELLE (CEIGA)

Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 applicable aux Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils, Sociétés de Conseils, s'appliquent de plein droit, à l'exception de l'article 6, aux enquêteurs vacataires et aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle :

- Article 3 : Droit syndical et liberté d'opinion avec toutefois la précision suivante concernant le paragraphe 1, avant-dernier alinéa de cet article 3 : "dans la mesure où le droit du licenciement est applicable".

- Article 4 : Délégués du personnel et comité d'entreprise.

- Article 6 : Offres d'emploi. Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle.

- Article 9 : Modification dans la situation juridique de l'employeur.

- Article 35 - C.E. : Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés.

- Article 46 : Formation professionnelle.

- Article 47 : Congé formation.

- Article 85 : Interprétation de la Convention Collective.

CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE

I - CONDITIONS GÉNÉRALES D'ENGAGEMENT

ARTICLE 1 - DEFINITION

Tout employeur peut s'engager envers un enquêteur vacataire à lui proposer d'effectuer des enquêtes par sondage à hauteur d'une rémunération annuelle garantie.

L'enquêteur, qui est alors appelé "chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle" n'en conserve pas moins la faculté d'accepter ou de refuser chacune des enquêtes qui lui sont proposées, sous réserve des dispositions des articles 5 et 25.

Les conditions générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les accords d'entreprise et les contrats individuels.

ARTICLE 2 - OBJET ET NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ce contrat a pour objet la réalisation d'interviews, de comptages, ou autres tâches du même type sur un sujet donné, dans une population définie et une zone géographiquement fixée lors de chaque mission.

Le contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure le concours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est un contrat de travail à durée indéterminée.

ARTICLE 3 - CONDITIONS D'ACCES

Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents

types d'enquêtes dans différentes catégories de la population, et d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient 230 E.T.A.M.

Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail.

L'employeur peut le proposer même si ces conditions ne sont pas remplies. Dans ce cas, une période d'essai d'un mois pouvant se voir renouvelée une fois sera de droit.

La nature des activités d'enquête et de sondage ne permet pas de connaître avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes.

Les périodes de travail n'étant pas définies au contrat, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de trois jours ouvrables. Toutefois, l'employeur pourra faire appel aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle pour toutes les enquêtes qui ne permettent pas le respect de ce délai, mais dans ces cas la non acceptation du salarié ne pourra être considérée comme un refus de travail et sera sans conséquence sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur.

Dans la mesure du possible, priorité sera donnée aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle dans la distribution du travail.

ARTICLE 4 - EXECUTION DU CONTRAT

Le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle n'est pas exclusif d'autres activités ou d'autres engagements fussent-ils de même nature. L'intéressé doit toutefois faire en sorte que l'accomplissement de ses activités ou de ses engagements ne compromette pas la bonne exécution des enquêtes dont il est chargé et ne nuise pas à l'employeur qui les lui a confiées.

**ARTICLE 5 -
REMUNERATION GARANTIE**

L'employeur qui contacte avec un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, s'oblige à lui verser annuellement une rémunération au moins égale à 60 % des gains perçus durant la période de référence prévue à l'article 3.

Cette garantie annuelle de travail sera répartie en deux périodes avec un minimum de :

- 40 % de la garantie annuelle assurée le premier semestre,
- 30 % de la garantie annuelle assurée le second semestre,
- les 30 % restant pouvant être indistinctement répartis sur deux périodes en fonction de la charge de travail.

Cependant, si au cours de la première période, la garantie annuelle est entièrement atteinte, l'institut est tenu d'assurer la part du minimum requis pour la seconde période sans que cette obligation ait pour effet d'augmenter la garantie annuelle ci-dessus définie.

Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat sera révisée tous les deux ans et sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas cette rémunération minimale garantie ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point E.T.A.M.

Entre chaque période de révision de la rémunération annuelle garantie, celle-ci sera réévaluée une fois sur la valeur du point E.T.A.M. (partie fixe + partie proportionnelle).

Se déduit toutefois de cette garantie la valeur des travaux refusés et/ou non exécutés par l'enquêteur. Toutefois, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ne sera pas tenu d'accepter des travaux au-delà d'un montant excédant 125 % de sa garantie annuelle.

**ARTICLE 6 -
ANCIENNETE**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

S'y ajoute l'année de référence définie à l'article 3 alinéa 1 ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements ,successifs antérieurs.

**ARTICLE 7 -
MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS**

a - Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b - Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

II - FORME DU CONTRAT

**ARTICLE 8 -
FORME**

L'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être constaté par un écrit faisant référence aux dispositions de la présente convention. Cet écrit précise la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, le montant de sa garantie annuelle, le délai de prévenance de trois jours ouvrables prévus à l'article 3 de la présente annexe.

**ARTICLE 9 -
DEFINITION DES MISSIONS ET
REDACTION DE LA PROPOSITION DE
TRAVAIL**

Lorsque l'employeur envisage de confier un travail à un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, il lui adresse une proposition écrite dénommée contrat d'enquête contenant les indications nécessaires et fixant le délai imparti pour son exécution.

Si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle refuse cette proposition, il doit le notifier avant la date d'exécution des tâches prévues dans cette proposition. Faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. La rémunération correspondante ne lui est due qu'après remise de son travail, conforme à la fois aux instructions données et aux exigences particulières de l'enquête.

III - CONDITIONS D'EXECUTION DES TRAVAUX

**ARTICLE 10 -
CONDITIONS D'EXECUTION DES
TRAVAUX**

Dans le cadre défini par chaque proposition écrite, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle

dispose d'une certaine liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données et des exigences particulières des enquêtes.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours de l'enquête ou après son achèvement.

Le délai pour effectuer le contrôle ne peut excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

ARTICLE 11 - EMPECHEMENT

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle qui, après avoir accepté une proposition d'enquête, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement de force majeure, doit en avertir l'employeur dans les quarante-huit heures et en apporter la justification.

En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera regardée comme une faute professionnelle.

ARTICLE 12 - SECRET PROFESSIONNEL

D'une manière générale le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées, les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., et qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes,
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur,
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

ARTICLE 13 - REMUNERATION

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est rémunéré chaque mois en fonction des travaux

accomplis. Le montant unitaire de chaque enquête est calculé de manière à inclure la préparation de chaque enquête, la réalisation des interviews, la mise en forme des documents.

Si les travaux effectivement demandés n'ont pas permis au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle d'atteindre sa garantie, des régularisations interviendront à l'issue de chaque semestre.

Se déduira toutefois des minima définis à l'article 5 la valeur des travaux refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour chacune des périodes.

ARTICLE 14 - FRAIS PROFESSIONNELS

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés selon les modalités propres à chaque entreprise.

S'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle un accroissement systématique des frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle a la faculté de refuser tout travail dans les limites des droits qu'il a acquis afin d'exercer ses droits à congés payés. Il ne peut alors lui être fait application de la clause de déduction stipulée aux articles 5 et 13.

ARTICLE 16 - CONGES DANS LE CAS DE MALADIE ACCIDENT OU MATERNITE

Pour le calcul de la période donnant droit à congés payés, sont considérées comme périodes de travail effectif :

- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption,

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie d'une durée supérieure à un mois.

ARTICLE 17 -
ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, seront accordées sur justificatif au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, lorsqu'elles interviendront au cours d'une mission :

- se marier : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables,
- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables,
- assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable,
- assister aux obsèques de ses ascendants en ligne directe : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables,
- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2ème degré frère et sœur : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable,
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable.

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Ces autorisations d'absence feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365^{ème} de la rémunération annuelle garantie.

ARTICLE 18 -
CONGES SANS SOLDE

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail,

l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions ou des fonctions équivalentes et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités du bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pendant une suspension de contrat de travail, il devra le faire conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 19 -
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 APE,

- 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,
- l'intitulé de la Convention Collective Nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle,
- la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant,
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération,
- le montant de la rémunération brute du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle,
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues,
- la nature et le montant des cotisations patronales versées,
- la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations,
- le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement,
- la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

ARTICLE 20 -
DETERMINATION D'UN HORAIRE DE REFERENCE

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient 230 E.T.A.M. divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 21 - DENONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat.

La lettre de résiliation du contrat de travail se référera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de la présente Convention ainsi que le ou les motifs justifiant la résiliation du contrat.

Dans le cas prévu par la loi, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut se faire assister par une personne de son choix conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis sera d'un mois, si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle justifie d'une ancienneté de moins de deux ans, et de deux mois si l'ancienneté est au moins égale à deux ans.

En cas de démission, le préavis sera d'un mois.

ARTICLE 22 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Sauf accord entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à un douzième du montant des travaux réalisés dans l'année qui précède pour un mois de préavis et à deux douzièmes du montant de cette même somme pour deux mois de préavis.

ARTICLE 23 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Il est attribué à tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, licencié, justifiant d'au moins deux

années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave.

Cette indemnité sera réduite du tiers lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent, et accepté par l'intéressé en dehors de la société. Ce tiers restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

Toutefois, seront appliquées les dispositions de l'article L.122-12 du Code du Travail dans le cas de cessation complète d'activité.

ARTICLE 24 - MONTANT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Après deux ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est égale à un cinquième du douzième du montant des rémunérations perçues pendant les douze mois précédant la notification de la rupture, par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 7 mois de salaire.

ARTICLE 25 - NON-EXECUTION DU CONTRAT

Le fait d'avoir refusé ou de ne pas avoir exécuté des travaux représentant au total un montant équivalent à la moitié de la garantie minimum par période définie à l'article 5, sur une période de douze mois consécutifs, exception faite des travaux refusés au cours des périodes de congés et de maladie ou d'accident, sera considéré comme la manifestation de la volonté du salarié de ne plus exécuter les obligations résultant du contrat de travail.

Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail.

Sauf cas prévus à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives, en dehors des périodes de congés, séparées entre elles par un délai d'au moins dix jours calendaires, peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture de contrat de travail.

ARTICLE 26 - DEPART EN RETRAITE

1 - L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent

à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de 60 ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mettre un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois.

Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent.

2 - Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant :

- un mois, s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté,
- deux mois, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

3 - La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

ARTICLE 27 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Une indemnité de départ en retraite est accordée au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 26.

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite.

A cinq ans révolus, un mois, plus à partir de la sixième année un huitième de mois par année d'ancienneté supplémentaire, avec un plafond maximum de quatre mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier, comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration du salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

ARTICLE 28 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle à une caisse de retraite affiliée à l'A.R.R.C.O.

V - MALADIE

ARTICLE 29 - ABSENCES MALADIE

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident dûment constatées par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

ARTICLE 30 - FORMALITES EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre heures, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la Sécurité Sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Lorsqu'il assure un complément d'allocation maladie aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle par un médecin de son choix.

ARTICLE 31 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE

Il est institué au profit des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle un régime conventionnel de prévoyance ayant pour objet d'assurer aux intéressés une couverture en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ce régime de garantie incapacité temporaire ne sera effectif qu'après extension de l'Annexe Enquêteurs par le Ministère du Travail.

ARTICLE 32 - CONDITIONS D'ACCES

Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ayant perçu au cours des douze mois précédant l'arrêt, une rémunération minimum égale à six fois le montant mensuel du SMIC en tant qu'enquêteur dans

une ou plusieurs entreprises relevant du champ professionnel d'application de la présente Annexe et bénéficiant des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Pour être prise en compte, cette incapacité temporaire devra intervenir pendant la période de réalisation du contrat d'enquête confié au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, être dûment constatée par un arrêt de travail ou un avis de prolongation d'arrêt de travail parvenu dans les quarante-huit heures à l'employeur ayant confié l'enquête au cours de laquelle est intervenu l'arrêt. Lorsque le délai de réalisation du contrat d'enquête se termine un samedi, le délai de couverture au titre de la garantie incapacité temporaire est reporté conventionnellement d'une journée.

ARTICLE 33 - DUREE D'INDEMNISATION

Cette couverture sociale assurera à l'intéressé le versement d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de Sécurité Sociale, à compter du 11ème jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder 90 jours calendaires décomptés depuis le premier jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

ARTICLE 34 - MONTANT DES PRESTATIONS

Le calcul des prestations s'effectuera sur la base de l'indemnité journalière de Sécurité Sociale perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle au titre de son activité d'enquêtes.

Le montant des prestations versées au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est fixé comme suit :

- du 11ème au 30ème jour d'arrêt, 90 % du montant de cette indemnité,
- du 31ème au 90ème jour, 66 % du montant de cette indemnité.

Les allocations ci-dessus fixées constituent le maximum auquel aura droit tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour toute période de douze mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu plusieurs absences pour maladie ou accident.

La garantie annuelle prévue à l'article 5 est réduite prorata temporis durant toute suspension du contrat de travail et notamment pendant les périodes de maladie ou accident indemnisées ou non.

ARTICLE 35 - REPARTITION DES COTISATIONS

Les cotisations afférentes au régime de garantie incapacité temporaire ci-dessus défini sont

intégralement à la charge de l'employeur dans les limites du taux de 0,3 %. Toute augmentation de ce taux sera répartie pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Elles seront assises sur l'ensemble des rémunérations brutes versées aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle. Cette clause sera éventuellement révisable en fonction des éléments d'informations statistiques qui seront fournis par l'organisme gestionnaire.

ARTICLE 36 - GESTION DU REGIME

A la signature de l'Annexe Enquêteurs, l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera : le Groupement National de Prévoyance - I.N.P.C. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par SYNTEC et CICF conformément à la convention de gestion signée entre SYNTEC, CICF et le Groupement National de Prévoyance - I.N.P.C.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêt d'extension de l'annexe Enquêteurs par le Ministère du Travail.

L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la Commission Paritaire professionnelle les éléments d'informations permettant un contrôle sur les plans statistique, économique et financier.

VI - REPRÉSENTATION DES CHARGÉS D'ENQUÊTE INTERMITTENTS À GARANTIE ANNUELLE

ARTICLE 37 - DECOMPTE DE L'EFFECTIF

Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L.412-5, L.421-2 et L.431-2 du Code du Travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à temps complet.

**ARTICLE 38 -
CONDITIONS D'ELECTORAT**

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

**ARTICLE 39 -
CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.

**ARTICLE 40 -
PAIEMENT DES HEURES DE DELEGATION**

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 E.T.A.M. divisée par 169 heures.

**VII - CLASSIFICATION DES
CHARGÉS D'ENQUÊTE
INTERMITTENTS À GARANTIE
ANNUELLE**

**ARTICLE 41 -
COEFFICIENT HIERARCHIQUE**

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

**ARTICLE 42 -
PARTICIPATION AUX FRUITS DE L'EXPANSION**

Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à 400 fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.

ENQUÊTEURS VACATAIRES

I - LE CONTRAT D'ENQUÊTE

ARTICLE 43 - DEFINITION

L'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. L'emploi des enquêteurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, texte établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment les articles L-122-1-1 et D-121-2 du code du travail. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

ARTICLE 44 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure moyennant rémunération, le concours d'un enquêteur vacataire pour la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un contrat de travail.

Ce contrat de travail est appelé "contrat d'enquête", il a pour objet l'exécution de tâches consistant en interviews, comptage, ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission.

Le contrat d'enquête n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les contrats d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

II - FORME DE CONTRAT

ARTICLE 45 - CONTENU

Les modalités et instructions de réalisation des prestations demandées sont fixées par une proposition écrite.

Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparti pour l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vacataire est libre de ne pas accepter ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il doit respecter, les conditions particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de paiement et les éléments de rémunération de la vacation figurent également dans cette proposition.

ARTICLE 46 - ACCEPTATION / REFUS

L'enquêteur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'enquête qui lui est proposé sans avoir à en justifier le motif. Si l'enquêteur vacataire refuse un contrat d'enquête proposé, il doit notifier son refus avant la date de début d'exécution des tâches prévues : faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

ARTICLE 47 - EXECUTION

La remise des travaux conforme aux normes et stipulations techniques matérialise l'exécution des obligations de l'enquêteur vacataire. Elle ouvre droit à la rémunération convenue.

III - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT

ARTICLE 48 - DEROULEMENT

Dans le cadre défini par la proposition écrite, l'enquêteur vacataire dispose de sa liberté d'action pour réaliser le contrat d'enquête qu'il a accepté.

ARTICLE 49 - CONTROLE

Dans l'exécution des vacations, l'enquêteur vacataire est tenu de respecter certaines obligations minima afin d'assurer la qualité de son travail.

Ces obligations sont fixées en fonction des instructions données et des exigences particulières des enquêtes. Ces règles doivent être portées à la connaissance de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail au cours de l'enquête ou après son achèvement dans le délai d'un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

ARTICLE 50 - NON EXCLUSIVITE

L'enquêteur vacataire n'est pas lié par une obligation d'exclusivité. Même dans la période d'exécution de sa tâche il peut exercer toute autre activité, y compris d'autres enquêtes. Il doit s'assurer toutefois qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence entre la tâche qu'il accepte et ses autres activités.

ARTICLE 51 - SECRET PROFESSIONNEL

D'une manière générale l'enquêteur vacataire est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées et sur les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, l'enquêteur vacataire s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes,
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur,
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

ARTICLE 52 - REMUNERATION

Le salaire de l'enquêteur vacataire, pour chacun des contrats qu'il exécute, inclut la rémunération pour l'exécution des tâches prévues ainsi que celle de leur

préparation et de la mise en forme des documents qui doivent être restitués.

ARTICLE 53 - INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité de fin de contrat compensatrice de la précarité de son emploi. Le montant de cette indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

ARTICLE 54 - CONGES PAYES

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité est égal au dixième de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

ARTICLE 55 - DETERMINATION D'UN HORAIRE DE REFERENCE

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 E.T.A.M. divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - MALADIE

ARTICLE 56 - ABSENCES MALADIE

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accident, survenus entre la date de début et de fin de contrat d'enquête, dûment constatées par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 57 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci, sans pour autant en repousser le terme.

ARTICLE 57 - FORMALITES

Dès que possible, et au plus tard dans les vingt-quatre heures, l'enquêteur vacataire, indisponible en cours

de contrat d'enquêtes, doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la Sécurité Sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'enquêteur vacataire.

V - REPRÉSENTATION DES ENQUÊTEURS VACATAIRES

ARTICLE 58 - DECOMPTE DE L'EFFECTIF

Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L.412-5, L.421-2 et L.431-2 du Code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

ARTICLE 59 - CONDITIONS D'ELECTORAT

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de trois mois de présence dans l'entreprise c'est-à-dire, avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les trois mois précédant la date du premier tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

ARTICLE 60 - CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de douze mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

ARTICLE 61 - PAIEMENT DES HEURES DE DELEGATION

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient 230 E.T.A.M. divisée par 169 heures.

VI - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ARTICLE 62 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les instituts doivent obligatoirement adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de leur choix affiliée à l'A.R.R.C.O.

VII - CLASSIFICATION DES ENQUÊTEURS VACATAIRES

ARTICLE 63 - COEFFICIENT HIERARCHIQUE

Le coefficient hiérarchique 230 est attribué aux enquêteurs vacataires.

ARTICLE 64 - BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment : le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code APE :

- 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 ;
- l'intitulé de la Convention Collective Nationale applicable à l'enquêteur vacataire ;
- la classification professionnelle de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;
- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur vacataire ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;
- la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations ;
- le montant de la somme effectivement perçue par l'enquêteur vacataire et sa date de paiement ;
- la mention incitant l'enquêteur vacataire à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 65 -

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ANNEXE ENQUETEURS

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

ARRETE D'EXTENSION

- JOURNAL OFFICIEL DU 12 MAI 1992 P. 6459 -

ARRETE DU 27 AVRIL 1992 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 janvier 1992 portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord portant annexe Enquêteurs du 16 décembre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

ARRETE :

ARTICLE PREMIER :

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-

conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n°7 du 5 juillet 1991, les dispositions de l'accord portant annexe Enquêteurs du 16 décembre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de :

- l'article 39 - Conditions d'éligibilité
- l'article 42 - Participation aux fruits de l'expansion
- l'article 60 - Conditions d'éligibilité.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-9 du code du travail.

ARTICLE DEUX -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

ARTICLE TROIS -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 27 avril 1992.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE