

**Convention collective nationale des
collaborateurs salariés des cabinets
d'économistes de la construction et de
mètres vérificateurs du 16 avril 1993.**

**Etendue par arrêté du 6 octobre 1993 JORF 14
octobre 1993.**

Patrons signataires:

Union nationale des économistes de la construction (U.N.T.E.C.).

Syndicats signataires:

Fédération générale Force ouvrière du bâtiment, travaux publics, bois, céramiques (F.O.) ;

Syndicat national C.G.T., architecture urbanisme-métré, Union fédérale des cadres et techniciens de la construction (U.F.C.T.),

Fédération de la construction C.G.T. ;

Syndicat national du personnel techniciens spécialistes et cadres des cabinets d'architectes, bureaux d'études, ingénieurs-conseils, métreurs, géomètres-experts, photogramètres, promoteurs-constructeurs, maîtres d'oeuvre en bâtiment (S.P.A.B.E.I.C.) ;

Fédération nationale C.G.C. des syndicats de l'encadrement de l'équipement (F.E.-C.G.C.).

Organisations adhérentes signataires:

Le syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme (SYNATPAU) CFDT, 3, rue du Château-d'Eau, bureau 314, 75010 Paris, par lettre du 7 juillet 2009 (BO n°2009-38)

Préambule

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 3 du 12 février 1997 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 97-10, étendu par arrêté du 28 avril 1997 JORF 8 mai 1997.

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-Métre 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.

En vigueur étendu

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 74.2B 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.

En vigueur étendu

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 ou 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.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 L.451-1 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.

Article 4 Commissions paritaires.

En vigueur étendu

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.

Article 5 Règlement professionnel.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 régies par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat (Art. L.122-3-1 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 Période d'essai.

En vigueur non étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 *étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994* 2.

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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Toute modification 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 L.125-3 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 vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 avril 1997 BO conventions collectives 97-26 étendu par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

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 est 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.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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, les 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 :

- 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.

Bénéficiaire 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.

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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.

Article 23 Déplacements de courte durée.

En vigueur étendu

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 1re 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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

- 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 dus 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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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 A.R.) 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.

En vigueur étendu

Règles générales :

- les cabinets qui peuvent exercer habituellement, occasionnellement une activité hors métropole et D.O.M. (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 D.O.M., 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 D.O.M., 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 D.O.M.), 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.

En vigueur étendu

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.

Alinéa 3 abrogé par les dispositions d'entrée en vigueur de l'avenant n°12 du 25 juin 2008 relatif à la classification des emplois.

Alinéa 4 abrogé par les dispositions d'entrée en vigueur de l'avenant n°12 du 25 juin 2008 relatif à la classification des emplois.

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 supprimé.

- 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

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 susvisé, 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 dus 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

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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

Dernière modification: Modifié par Avenant du 20 janvier 1999 BO conventions collectives 99-8 étendu par arrêté du 9 décembre 1999 JORF 21 décembre 1999.

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

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 " RNPC " de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris. Les prestations applicables et taux de

cotisation sont rappelés en annexes A et B (1) de l'avenant du 20 janvier 1999 à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence.

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.

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 :

- à l'Institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics - BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris, au titre des garanties telles que définies en annexe C de l'avenant du 20 janvier 1999.

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.

Article 49 bis Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance.

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires se réuniront tous les 5 ans afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance mentionnés aux articles 48 et 49 de la présente convention collective.

A cet effet, ils examineront, selon la procédure qu'ils auront préalablement décidée, l'équilibre technique des opérations mises en œuvre par BTP-Prévoyance et la qualité de sa gestion administrative et financière.

Article 49 ter Clause de revalorisation

En vigueur étendu

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement au 1er juillet de chaque exercice.

La première revalorisation intervient au plus tôt au 1er juillet de l'exercice suivant celui au cours duquel les prestations ont pris effet.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, dans l'hypothèse où les parties signataires décideraient d'une modification, pour l'ensemble des cabinets employeurs relevant de son champ d'application, des conditions d'adhésion, prévues aux articles 48 et 49 de la présente convention, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir les modalités de revalorisation des rentes en cours de service.

Dans tous les cas, la charge représentée par le financement des revalorisations postérieures à la date d'effet de la modification des conditions d'adhésion des cabinets employeurs à BTP-Prévoyance sera supportée intégralement par chaque organisme assureur auprès duquel les cabinets employeurs concernés auront adhéré ou souscrit un contrat.

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.

ANNEXE II : Mise en place et fonctionnement des commissions CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 16 avril 1993.

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

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 juin 1994 BO Conventions collectives 94-25 étendu par arrêté du 12 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 2^e 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 collège employeur.

ANNEXE IV : Concernant les contrats de travail pour les déplacements ou affectations à l'étranger

Le contrat de travail d'un salarié français à l'étranger n'étant soumis à aucune règle spécifique, il appartiendra donc aux deux parties de déterminer la loi applicable (loi française ou loi du pays d'accueil).

Dans tous les cas, la loi choisie par les parties ne pourra déroger aux "lois de police, de sûreté et d'ordre public" du pays où sera exécuté le contrat de travail.

En l'absence de référence expresse à la loi applicable au contrat, ce sera la législation du pays de travail qui, en principe, s'appliquera.

Le droit français du travail, à la différence du droit de la sécurité sociale, ne donne aucune définition de la notion de détachement.

Cette notion sera cependant opposée, dans la pratique, à celle du salarié expatrié.

Ainsi considérera-t-on comme détaché le salarié d'un cabinet implanté en France qui sera affecté à l'étranger pour une mission d'une durée déterminée.

Un avenant au contrat de travail initial sera alors négocié entre les deux parties et pourra prendre la forme d'une lettre de mission, d'une lettre de couverture, d'un avenant .. en fonction de la durée du détachement à l'étranger.

Pour éviter tout litige, il sera important que le contrat de travail soit écrit et qu'il comporte le plus grand nombre de précisions relatives aux conditions d'emploi et de séjour du salarié.

I. - Les clauses du contrat de travail

Compte tenu de la diversité des législations étrangères du travail, il sera vivement conseillé aux parties de s'informer auprès des autorités du pays d'accueil des lois en vigueur dans le pays et ce avant même de signer le contrat ; certaines dispositions pourront, en effet, être obligatoires.

Les modalités de l'affectation seront précisées par écrit et tiendront compte des points suivants:

1. Définitions des parties.
2. Objet du contrat :
Définir la fonction, la situation hiérarchique du salarié dans le cabinet.
3. Durée du contrat :
Mentionner la durée de la période d'essai, les délais de prévenance.
4. Rattachement éventuel à la société d'origine (dans le cas d'un détachement).

5. Montant, monnaie et lieu de versement de la rémunération :
Décomposer la rémunération (salaire de base, primes...)
Dispositions à prendre en cas de perte de change.
Préciser les conditions de rémunération pendant les vacances.

6. Horaires de travail :
Se référer à la législation applicable dans le pays d'accueil.

7. Voyages :
Nombre par an.
Mode de transport (train, avion, bateau...)
Droits des membres de la famille.
Conditions de prise en charge par l'employeur.

8. Déménagement :
Conditions de prise en charge par l'employeur.

9. Logement :
Sera-t-il fourni par l'employeur ?
- si oui, répartition des charges ? (électricité, eau, gardiennage, personnes de maison, ...) ;
- dans le cas contraire, l'employeur prendra-t-il en charge une partie des frais de déménagement ?
Indemnités d'installation (éventuellement).

10. Congés payés :
Congé annuel principal, supplémentaire et/ou congés suivant la législation en vigueur dans le pays d'origine.

11. Autres avantages :
Scolarité des enfants (tous cycles) : y aura-t-il une prise en charge par l'employeur ?
Voiture et prise en charge des frais (essence, maintenance...).

12. Assurance et garanties sociales :
a) Protection sociale.
b) Assurance complémentaire (multirisque...)
c) Contrôle médical.
d) Rapatriements sanitaires, frais de retour du corps en cas de décès.

13. Situation fiscale et douanière.

14. Licenciement :
Durée de préavis.
Indemnités de licenciement.
Conditions de rapatriement.

15. Conditions de prolongation du contrat à l'étranger.

16. Loi choisie par les parties et juridictions compétentes en cas de litige.

17. Elections :

Attestations pour permettre les votes par procuration ou par correspondance.

18. Rapatriement :

Conditions de rapatriement et/ou de réinsertion et de retour en métropole.

... liste non exhaustive.

II. - Les types de travail

1. Les missions :

On distinguera trois types de mission à l'étranger :

- les missions de courte durée, qui correspondront à des voyages que le salarié effectuera dans le cadre de sa fonction dans la société française et qui n'excédera pas 15 jours. Ces missions ne poseront, en général, pas de problème sur le plan administratif ou statutaire car elles seront partie intégrante du poste et n'entraîneront aucun changement de rémunération ou de contrat de travail ;

- les missions de moyenne durée, qui correspondront à des voyages ou des missions qui n'excéderont pas, en général, trois mois. Elles ne nécessiteront que quelques dispositions minimales vis-à-vis de l'administration et de la couverture sociale ;

- les missions de longue durée, qui correspondront à des missions de plus de trois mois n'entraînant cependant pas le détachement du salarié, tel que défini ci-dessous.

2. Le détachement :

Dans le cas du détachement, le salarié demeurera lié à son employeur en France pendant toute la durée de sa mission à l'étranger.

En général, seul un avenant au contrat principal régira les conditions de travail à l'étranger et, au terme de son détachement, le contrat de base (France métropole) reviendra automatiquement en vigueur.

De plus, la situation de détachement ne pourra pas être prolongée indéfiniment, en fonction de certaines conventions bilatérales qui régissent ce type d'emploi entre la France et d'autres pays.

3. L'expatriation :

Dans le cas de l'expatriation, le salarié pourra conserver son contrat français ou bien être employé dans le cadre d'une structure à l'étranger (une filiale, par exemple). L'expatrié pourra être un salarié déjà en activité au cabinet ou une personne recrutée spécialement pour ce poste. Dans le cas de l'expatriation, la connaissance de la juridiction de compétence en cas de conflit entre le salarié et l'employeur sera particulièrement importante.

4. L'impatriation :

C'est la situation inverse de l'expatriation. Elle consistera pour un employeur français, à employer en France des cadres étrangers pour une période plus ou moins longue.

Dans tous les cas de figure précédents, en matière de protection sociale, il faudra tout d'abord rappeler que le personnel travaillant à l'étranger n'aura aucune obligation de rester affilié au régime de sécurité sociale français.

L'employeur pourra alors décider de donner à son salarié, vis-à-vis de la sécurité sociale française et sans relation aucune avec son statut juridique, le statut de détaché. Dans ce cas, la sécurité sociale considérera le salarié comme une personne travaillant sur le territoire national et l'obligera à rester affilié au régime général.

Par contre, l'employeur pourra également considérer que son salarié sera expatrié (dans le cas d'un emploi de longue durée, bien sûr). Dans ce cas, il pourra maintenir son salarié dans le régime français en l'affiliant aux caisses spécialisées (Caisse de retraite pour la France et l'Extérieur ou C.R.E., Caisse des Français à l'étranger ...) ou choisir, pour tout ou partie des garanties, de le faire bénéficier d'une assurance privée.

Quel que soit le statut qui sera choisi au regard de la sécurité sociale, cela n'aura aucune conséquence sur le contrat de travail, celui-ci étant régi par d'autres règles.

III. - La protection sociale

La protection sociale est un volet primordial de l'expatriation, dont le choix aura une incidence directe sur la rédaction du contrat de travail. La Sécurité sociale française distingue deux statuts : le détachement et l'expatriation.

1. Le détachement :

Au regard du Code de la sécurité sociale française, les travailleurs détachés temporairement à l'étranger par leur employeurs et qui demeurent soumis à la législation française de sécurité sociale sont "réputés avoir leur résidence et leur lieu de travail en France".

Il en résultera, pour l'employeur, l'obligation de verser l'intégralité des cotisations, celles-ci étant assises sur l'ensemble de la rémunération, c'est-à-dire :

- le salaire de base ;
- les primes d'expatriation ;
- les avantages divers, dans la mesure où ils n'auront pas le caractère de frais professionnels.

Les salariés seront alors assurés à partir de la France contre les risques :

- maladie ;
- maternité ;
- chômage ;
- vieillesse (retraite de base et complémentaire) ;
- décès ;
- incapacité ;
- invalidité ;

- accident du travail ;
- maladie professionnelle.

Le détachement est cependant limité dans le temps :

- ainsi dans les pays de la C.E.E., la durée est fixée à un an renouvelable une fois (maximum deux ans) ;
- hors C.E.E., dans un pays lié à la France par une convention de sécurité sociale, la durée du détachement est généralement déterminée par ladite convention ;
- s'il n'existe pas de convention, la durée sera de trois ans, renouvelable une fois.

A noter néanmoins que les frais médicaux et chirurgicaux ne seront remboursés que sur la base des tarifs français et non sur la base des frais réels. De même les allocations familiales, dont le versement sera en fonction du lieu de résidence des enfants, cesseront d'être perçues par le salarié s'il quitte le territoire français avec sa famille, exception faite des pays de la C.E.E. Dans un tel cas, l'Etat d'origine continuera de verser les allocations.

Par ailleurs, le détachement pourra présenter l'intérêt d'éviter de payer la couverture sociale locale, dans l'hypothèse où la convention de sécurité sociale aura été conclue entre la France et le pays d'accueil ou dans le cas où les règlements n° 71-1408 et n° 72-574 et la C.E.E. s'appliqueraient.

2. L'expatriation :

Le salarié ne dépendra plus du régime français ; il sera soumis à la législation sociale du pays d'accueil. Ce statut pourra présenter des inconvénients en cas de structures médicales déficientes dans le pays d'accueil. C'est la raison pour laquelle il sera vivement conseillé au salarié de recourir aux assurances volontaires auprès d'organismes privés ou publics.

Ainsi il pourra s'adresser : à la C.F.E. (caisse des Français de l'étranger), caisse autonome de sécurité sociale, qui proposera trois grandes catégories de garanties avec options :

- maladie, maternité, invalidité ;
- accident du travail, maladie professionnelle ;
- vieillesse.

Rappelons que la C.F.E. a signé des accords de collaboration avec un certain nombre d'organismes privés permettant un meilleur remboursement des frais engagés :

- au G.A.R.P. (groupement des Assedic de la région parisienne) afin de se prémunir contre le risque de perte d'emploi (exception faite de la C.E.E., de la Suisse et de la Suède pour lesquels il existe un régime spécifique) ;
- à la C.R.E. (caisse de retraite pour la France et l'extérieur) s'agissant de la retraite complémentaire.

Ces cotisations auprès d'organismes (privés ou semi-publics) pourront également être prises en charge par l'employeur, qui agira en tant que mandataire pour le compte de ses salariés.

Finalement, qu'il s'agisse d'un détachement ou d'une expatriation, le salarié aura soin de souscrire un contrat d'assistance auprès d'une compagnie d'assistance (Europe assistance, Mondial assistance, etc.) qui garantira les soins médicaux sur place et, le cas échéant, le rapatriement sanitaire.

IV. - La fiscalité

1. Le domicile fiscal :

L'imposition dépendra du domicile fiscal qui peut être soit fixé en France, soit fixé hors de France.

1.1. Le domicile fiscal est fixé en France métropolitaine :

- si le salarié possède son foyer ou son lieu de séjour principal, (famille installée en France) ;
- si le salarié réside en France plus de six mois dans l'année ;
- si le salarié exerce une activité professionnelle, salariée ou non, à titre principal ;
- si le salarié détient en France le centre de ses intérêts économiques, revenus ou investissements.

Une seule de ces conditions remplies fait du salarié un "résident français".

Dans ce cas, il est imposable sur l'ensemble de ses revenus qu'ils soient de source française ou étrangère.

1.2. Le domicile fiscal est fixé hors de France :

- si le salarié n'est pas dans l'un des cas précités.

Dans ce cas, il est imposable en France sur ses seuls revenus de source française.

1.3 Les conventions fiscales internationales :

Pour éviter que le salarié subisse une double imposition en France et dans le pays d'accueil, la France a signé des conventions fiscales avec de nombreux pays.

S'il est salarié dans un de ces pays, les conditions d'imposition sont stipulées dans la convention fiscale.

A noter que les dispositions des conventions internationales primeront toujours sur les dispositions de droit interne et tiendront compte le plus souvent des quatre critères suivants :

- le lieu du foyer d'habitation permanent ;
- le lieu du centre des intérêts vitaux ;
- le lieu de séjour habituel ;
- la nationalité.

2. L'impôt sur le salaire :

Si le salarié conserve son domicile fiscal en France, son obligation fiscale s'appliquera théoriquement à ses revenus français et étrangers.

En pratique, il pourra bénéficier de certaines exonérations et de l'effet des conventions fiscales internationales.

L'exonération peut être totale ou partielle (art. 9 de la loi n° 76-1234 du 29 décembre 1976).

1.1. Elle est totale

Si les rémunérations ont déjà fait l'objet d'un impôt sur le revenu à l'étranger au moins égal aux 2/3 de celui que le salarié aurait à supporter en France sur la même base d'imposition.

Si la durée de l'activité à l'étranger est supérieure à 183 jours au cours d'une période de 12 mois consécutifs et si l'activité est exercée sur des chantiers de construction.

Si il effectue en tant que salarié la prospection commerciale qui conditionnerait l'implantation de sociétés françaises à l'étranger.

1.2. Elle est partielle

Si l'exonération totale ne pouvait être appliquée parce que le salarié ne se trouve pas dans l'un des cas précités, il serait imposé en France sur le montant du salaire qu'il aurait perçu si l'activité avait été exercée en France.

V. - La banque et la réglementation applicable aux expatriés

Lorsqu'un cabinet détachera à l'étranger un membre de son personnel, il doit savoir, de même que l'expatrié, que celui-ci sera soumis au plan bancaire et à la réglementation des changes française. Cela impliquera pour l'expatrié un statut, défini par un certain nombre de critères qui influenceront le déroulement de ses opérations bancaires mais aussi financières, immobilières, fiscales.

1. Comment définir son statut

Lorsqu'un expatrié rencontrera son banquier avant son départ ce dernier définira son statut en lui posant les questions suivantes :

Quelle est sa nationalité : française ou étrangère ?

Pour quel pays part-il : dans un pays de la zone franc, dans les D.O.M.-T.O.M., en principauté de Monaco, ou en dehors de ces pays ?

Réside-t-il déjà dans un pays étranger, lequel : dans un pays de la zone franc, les D.O.M.-T.O.M., la principauté de Monaco, ou en dehors de ces pays ?

2. Définition de la notion de pays étranger.

Seront considérés comme "étrangers" tous les pays à l'exception :

- des départements métropolitains ;
- de la principauté de Monaco ;
- des départements d'outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- des territoires d'outre-mer : la collectivité territoriale de Mayotte, Nouvelle-Calédonie et dépendances, Polynésie française, terre australes et antarctiques, Wallis-et-Futuna ;
- des pays de la zone franc : Bénin, Burkina-Faso, Cameroun, Comores, Côte-D'ivoire, Gabon, Guinée équatoriale, Mali, Niger, République centrafricaine, République populaire du Congo, Sénégal, Tchad, Togo.

3. Définition de la qualité de résident et de non-résident au sens de la réglementation des changes française.

Pour une personne de nationalité française, a le statut de :

- résident : toute personne physique demeurant en France métropolitaine ;
- non-résident : toute personne physique demeurant à l'étranger.

Cas particulier : double nationalité.

Pour déterminer la qualité de résident ou de non-résident dans le sens de la réglementation des changes, seule la nationalité française sera retenue pour les personnes physiques possédant la double nationalité.

Pendant toute la durée de son séjour à l'étranger, l'expatrié sera habilité à se faire ouvrir un compte dans le pays de son choix, Il sera prudent de s'informer sur place des restrictions éventuelles de change pouvant exister dans ce pays.

A son retour définitif en France, l'expatrié français :

- pourra conserver la libre disposition des avoirs inscrits à ce compte sous réserve de rapatrier et de céder les revenus dans les trois mois de la date de mise à disposition des fonds ;
- pourra, d'autre part, ouvrir auprès d'une banque en France un "compte spécial de résident en devises" permettant d'y inscrire les avoirs régulièrement constitués pendant qu'il avait le statut de non-résident.

VI. - Les douanes

La sortie de biens personnels devra être soumise à :

- inventaire détaillé et évalué en 3 exemplaires (dont 1 destiné à l'entreprise de déménagement) à faire viser à la frontière ;

- certificat de changement de domicile à obtenir auprès de la mairie ;
- se renseigner auprès des consulats du pays d'accueil afin de connaître la réglementation douanière locale.

VII. - L'information médicale

En vigueur étendu

Vérifier le statut vaccinal

Ce sera deux ou même trois mois avant le départ qu'il faudra se préoccuper des vaccins à effectuer sous peine d'être pris de court. En effet, il est fréquent qu'il faille pratiquer plusieurs vaccinations nécessitant entre elles un certain délai.

Il conviendra donc avant tout de se renseigner auprès des centres de vaccinations ou du médecin traitant pour savoir quelles seront les vaccinations obligatoires qui devront figurer sur le carnet international exigé au contrôle sanitaire des frontières, et les vaccinations recommandées à titre de protection individuelle.

- Avant de partir (fièvre jaune, anti-cholérique, anti-variolique, etc.) ;
- pendant le séjour (paludisme, morsures d'animaux venimeux, etc.) ;
- au retour (prophylaxie contre le paludisme, etc.).

CARNET D'ADRESSES

O.M.I. : service de l'expatriation, 44, rue Bargue, 75732 Paris Cedex 15, tél. : (1) 45-66-26-00 ; service des stages, délégation de Paris La Défense, 60, avenue du Président-Wilson, immeuble Guillaumet, 92046 Paris La Défense, tél. : (1) 46-98-01-16.

Association démocratique des Français à l'étranger, 42, rue La Boétie, 75008 Paris, tél. : (1) 42-56-15-79.

Union des Français de l'étranger, 146, boulevard Haussmann, 75008 Paris, tél. : (1) 45-62-66-31.

Fédération internationale des accueils français et francophones à l'étranger, 2, rue du Colonel-Moll, 75017 Paris, tél. : (1) 45-74-06-56 (permanence tous les lundis sauf vacances scolaires) à la Banque transatlantique, 17, boulevard Haussmann, 75009 Paris, tél. : (1) 40-22-84-51.

Club des expatriés, B.P. 227, 13607 Aix-en-Provence Cedex 1, tél. : 42-21-65-19.

Nouveau : un service d'aide aux expatriés vient d'ouvrir au centre international de conférences Kléber, 21 bis, rue La Pérouse, 75016 Paris, tél. : (1) 40-66-60-79.

ANNEXE VI - Réduction du temps de travail (35 heures)

Avenant n° 6 du 3 octobre 2001

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, celle-ci doit permettre aux cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs d'adapter le temps et l'organisation du travail au sein de leurs cabinets.

La création d'emplois étant un souci majeur de la société actuelle, la profession entend appliquer cet accord dans un but incitatif à la création d'emplois.

La RTT doit être considérée comme une opportunité face aux défis économiques et sociaux.

En conséquence, le présent accord propose des solutions innovantes pour pouvoir développer l'activité et accroître la compétitivité.

Les missions remplies par les économistes de la construction et les métreurs-vérificateurs sont à classer parmi les prestations dites " intellectuelles ". Elles sont liées aux exigences des donneurs d'ordre.

Le présent accord s'attache à développer la formation professionnelle des salariés durant leur activité au sein des cabinets afin de parfaire leurs connaissances, leur évolution professionnelle et le maintien de leurs emplois.

Dans ce contexte, et en regard des exigences légales imposées dans l'exercice de l'activité, il paraît nécessaire que la loi concernant la réduction du temps de travail soit appliquée de façon novatrice envers les salariés, de manière à éviter un déséquilibre entre les objectifs des donneurs d'ordre et les contraintes sociales et financières.

Chapitre Ier : Champ d'application.

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à ladite convention collective, cela en vertu des dispositions de l'article L. 132-11 du code du travail.

Il a pour objet de préciser les modalités d'application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de celle n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Par exception au principe défini à l'alinéa 1 ci-dessus, il n'est pas applicable aux cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, c'est-à-dire les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans

l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Compte tenu de la très grande diversité des entreprises de la profession, il ne s'avère pas possible de dresser une liste exhaustive des emplois qui confèrent la qualité de cadre dirigeant. Néanmoins, les partenaires sociaux considèrent à minima qu'en font partie :

- le président du conseil d'administration ;
- le président d'une société par actions simplifiée ;
- le gérant associé ou non (SARL, EURL, etc.) ;
- le chef d'agence ;
- le directeur général ou le directeur général adjoint.

Chapitre II : Durée du travail.

En vigueur étendu

2.1. Durée du travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2.2. Durée conventionnelle du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises employant plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour celles employant 20 salariés ou moins.

Chapitre III : Dispositions relatives aux contrats de travail.

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 16 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-7, *étendu avec exclusion par arrêté du 18 juin 2002 JORF 26 juin 2002*.

Les parties signataires admettent que la réduction du temps de travail n'affectera pas le montant des salaires bruts de base (35 heures rémunérées 39 heures) qui resteront maintenus à leur niveau actuel sauf l'hypothèse concernant les salariés à temps partiel visés au chapitre V ci-après.

Considérant que le personnel des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs assume la délégation de responsabilités techniques et de la représentativité basée sur une réciprocité de confiance employeur/collaborateur ;

Sachant que les responsabilités qu'ils ont à assumer les engagent pleinement dans leur mission et la productivité du cabinet, rendant obsolète la mesure de leur temps de travail en heures que celle-ci serait plus adaptée en journées ou demi-journées travaillées ;

Considérant néanmoins que les dispositions légales ne permettent pas la pratique de conventions de forfait en jours à l'année pour toutes les catégories de personnel, il est apparu juridiquement nécessaire de distinguer 3 catégories de contrats :

- sans référence horaire (à forfait jours) ;
- avec référence horaire (avec annualisation) ;
- avec horaires fixes (sans modulation).

Ces dispositions relatives au contrat de travail ne se présument pas. Elles devront être obligatoirement écrites sur le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant au contrat en cours.

3.1. Dispositions relatives aux contrats sans référence horaire

Les salariés cadres au sens de la présente convention collective exercent des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales de consultant ou accomplissent des tâches de conception ou de création.

Ils disposent d'une grande autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur sont confiées et doivent bénéficier des dispositions adaptées en matière de durée du travail, conformément à l'article L. 212-15-3.

Le contrat de travail ou son avenant caractérisant les missions sans référence horaire, institué par le présent accord, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Pour tenir compte des spécificités de leur fonction, la comptabilisation du temps de travail de ces salariés cadres se fait en unité/jour. Un état du temps de travail est établi par l'intéressé sur un support papier ou informatisé dont le modèle est établi par l'entreprise.

Il est contrôlé et validé, chaque semaine, par la direction.

Pour les cadres employés à plein temps, le nombre de jours de travail maximum est fixé à 215 jours par année civile.

Le planning annuel de prise des jours de repos sera établi par la concertation employeur/collaborateurs. Cette concertation fera l'objet au minimum d'un entretien annuel au cours duquel il sera mis à l'ordre du jour l'amplitude et la charge de travail.

Les repos quotidien et hebdomadaire seront au minimum conformes à la loi, soit 11 heures entre 2 journées de travail et 35 heures par week-end.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés sera établi au prorata du temps de présence dans l'année civile.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le nombre de journées travaillées sera calculé selon le ratio 215/365.

La rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Les contrats, sans référence horaire, à forfait jours ne peuvent être pratiqués qu'avec les cadres dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 460, ou ceux dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 460, mais dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente divisée par 12, multipliée par la valeur du point de l'année en cours donne un coefficient de 460, selon la formule suivante :

Salaire annuel brut défini à l'article 29.2 b de la CCN / 12 x valeur du point au 1er janvier de l'exercice

3.2. Dispositions relatives aux contrats avec référence horaire avec annualisation

3.2.1. Dispositions générales.

3.2.1.1. Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

L'annualisation du temps de travail implique la pratique de la modulation.

Le recours à la modulation du temps de travail est justifié par 2 types de circonstances que rencontrent régulièrement les entreprises de la branche professionnelle, à savoir :

- les fluctuations du volume d'activité ;
- les délais généralement imposés par les donneurs d'ordre, délais peu ou pas négociables.

Cette modulation est assortie pour les salariés auxquels elle s'applique d'une réduction de leur horaire de travail, celui-ci ne pouvant excéder 1 600 heures par an pour un salarié à temps plein présent sur toute l'année, non compris les heures supplémentaires visées au chapitre IV ci-après.

3.2.1.2. Recours au travail temporaire.

Le recours au travail temporaire doit rester limité aux emplois non pourvus par les offres déposées à l'ANPE et/ou les cas de figure prévus à l'article L. 124-2-1 du code du travail.

Dans le cadre de la modulation, lorsqu'une entreprise est conduite à recourir à des salariés sous CDD ou intérimaires, ceux-ci pourront suivre la durée du travail du service où ils sont affectés, même si la durée du contrat ou de la mission est inférieure à la période de modulation.

Le lissage de la rémunération des CDD et intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de haute et basse activité prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée légale applicable dans l'entreprise. Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

3.2.2. Conventions de forfait en heures.

Pour les salariés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont conduits à effectuer des déplacements sur les chantiers, vers les clients ou les administrations et qui disposent d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, et compte tenu des difficultés à programmer les variations du temps de travail dues à la complexité de la profession, la durée du travail est fixée pour eux par des conventions de forfait en heures à l'année ou à la semaine.

Dans le cas de conventions de forfait en heures à l'année, le nombre d'heures travaillées ne peut dépasser 1 600 heures par an.

La convention de forfait est individuelle, écrite et signée par les parties.

Elle rappelle l'emploi, le coefficient hiérarchique et les éléments constitutifs de la rémunération du salarié.

Elle indique les durées du temps de travail individuel.

3.2.3. Annualisation.

Il est proposé 3 types d'annualisation :

a) 39 heures par semaine pour 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, 1 600 heures par an.

La réduction du temps de travail par jour de repos permet d'organiser la RTT en dessous de 39 heures sous forme de jours de repos supplémentaires (art. L. 212-9 du code du travail) à raison de 22 jours par an.

Un délai de prévenance pour la prise de ces jours est nécessaire :

- 7 jours ouvrés pour une prise maximale de 2 jours de congés RTT ;
- 10 jours ouvrés pour toute période supérieure à 2 jours de congés RTT.

Les jours de congés RTT devront être consommés obligatoirement à raison de 12 jours au premier semestre et 10 jours au second semestre.

Ces jours ne seront pas accolés à des périodes de congés principaux. Ils seront pris à parité de 50 % à l'initiative de chacune des parties.

b) Horaires individualisés sur les semaines/mois dans le cadre du

I de l'article L. 212-8 du code du travail par une alternance de semaines de 31 heures et 39 heures sur 4 ou 5 jours ouvrés, soit 70 heures sur 2 semaines consécutives, égales à 35 heures en moyenne par semaine. [*Excluant tout calcul annuel de durée du travail*] (1) .

En cas de modification par l'employeur des dates fixées par le calendrier de travail individualisé pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans

un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, ce report ne pouvant se faire qu'une seule fois.

Les modalités de décompte de la durée de travail des salariés qui bénéficient d'un calendrier de travail individualisé ne font pas exception à la règle générale, car un état de contrôle - en support papier ou informatisé - sera établi à leur égard, état dûment complété par eux et visé au moins une fois par trimestre par la direction ou le supérieur hiérarchique.

La rémunération de cette catégorie de personnel est établie sur la base de l'horaire théorique par un salaire moyen lissé à l'année.

La détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale. Il en résulte que les absences de tous ordres, les jours fériés chômés, sauf lorsque la durée de ces périodes est assimilée à du travail effectif, réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos. Par ailleurs, les absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

Les absences sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures de travail planifiées dans le cadre du programme indicatif.

En cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire moyen lissé.

c) Horaires de haute activité par déclenchement de durées de travail spécifiques, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail (modulation).

En cas de surcharge de travail par la mise en place d'horaires maxima de 10 heures par jour/48 heures par semaine, cette période ne peut dépasser 15 jours ouvrés par an.

La récupération en jours de congés RTT acquis pendant cette période de suractivité doit impérativement être consommée dans un délai de 45 jours calendaires suivant la fin de la période (hors période de congés) et dans l'année de modulation.

Les délais de prévenance pour la mise en place de ces dispositions sont de :

- 7 jours ouvrés pour l'employeur pour l'enclenchement de cette période planifiés dans le cadre du programme indicatif ;
- 5 jours ouvrés pour la prise des jours de congés RTT acquis.

Cette période de modulation fera l'objet d'une programmation établie en concertation avec les salariés et/ou avis des représentants du personnel.

Les absences sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures de travail rémunérées, les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire moyen lissé.

En cas d'absence non rémunérée, la retenue pour absence est égale au rapport du salaire de ces heures d'absence sur le nombre d'heures de travail planifiées pendant le mois considéré, soit :

Retenue = salaire mensuel x nombre d'heures d'absence /

Nombre d'heures de travail planifiées du mois considéré

Les modalités de décompte de la durée de travail des salariés qui bénéficient d'un calendrier de travail individualisé ne font pas exception à la règle générale définie au chapitre VI ci-après. En effet, un état de contrôle - en support papier ou informatisé - sera établi à leur égard, état dûment complété par eux et visé au moins une fois par trimestre par la direction ou le supérieur hiérarchique.

La rémunération de cette catégorie de personnel est établie sur la base de l'horaire lissé théorique.

Il est précisé que le nombre d'heures payées sur l'ensemble de l'année ne pourra être inférieur au nombre d'heures travaillées sur l'ensemble de l'année.

En cas de nécessité de mettre en place des périodes de chômage partiel, les dispositions prévues par le code du travail s'appliqueront.

3.2.4. Rémunération.

Il est convenu que la rémunération de base de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération, conformément au chapitre III.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne de référence.

Pour les absences ne donnant pas lieu à indemnisation, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture de contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle des heures rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie au premier jour suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

3.3. Dispositions relatives aux contrats de travail à horaire fixe sans modulation

Ces contrats de travail sont applicables aux salariés sédentaires avec un horaire constant réparti sur la semaine.

Arrêté du 18 juin 2002 art. 1 : le paragraphe b de l'article 3.2.3 (Annualisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, qui imposent de qualifier d'heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, en l'occurrence au-delà de 39 heures.

Chapitre IV : Heures supplémentaires.

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel.

4.1. Dans le cadre de la modulation

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à 90 heures par an.

Les majorations et bonifications sont transformées en repos compensateur de remplacement (RCR) avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour la prise de celui-ci de la part du salarié.

4.2. Hors du cadre de la modulation

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 130 heures par an.

Les majorations et bonifications peuvent, à la demande du salarié, être transformées en repos compensateur de remplacement (RCR) avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour la prise de celui-ci de la part du salarié.

4.3. Repos compensateur

Le repos compensateur prévu à l'article L. 215-5-1 du code du travail peut être pris à la convenance du salarié par journées entières ou par demi-journées. Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Il doit obligatoirement être pris dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Pour les salariés entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année ou de période de modulation, les droits à repos compensateur - de cette période - sont déterminés selon leurs horaires réels hebdomadaires.

Chapitre V : Travail à temps partiel.

En vigueur étendu

Le salarié dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire à temps plein est considéré comme salarié à temps partiel.

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à 1 heure.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

Conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, les salariés à temps partiel employés au moment de l'application du présent accord et pour lesquels l'application de la réduction de la durée légale du travail n'aurait pas déjà donné lieu à établissement d'un avenant à leur contrat se verront proposer par l'entreprise :

- soit réduire leur temps de travail de 10,25 % (4/39), la rémunération antérieure étant maintenue ;
- soit maintenir leur horaire actuel, la rémunération étant augmentée de 10,25 %.

La solution retenue fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, lequel précise les nouvelles modalités de répartition du temps de travail.

Chapitre VI : Document de contrôle des horaires de travail.

En vigueur étendu

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la direction, soit par tout autre système.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues par la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L. 212-1-1 du code du travail et, en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D. 212-21 du code du travail.

En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, le visa de la direction restant au minimum mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la direction.

Ces règles s'appliquent également aux cadres en forfait jours qui devront établir un même document permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail.

Chapitre VII : Engagement relatif à l'emploi.

En vigueur étendu

7.1. Les entreprises souhaitant bénéficier de l'aide incitative de l'Etat prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'engagent à créer des emplois correspondant à un volume d'heures d'au moins 6 % égal au produit de l'effectif moyen annuel concerné par la réduction du temps de travail par le pourcentage d'embauches et par la nouvelle durée collective, ce dans le délai maximum de 1 an suivant la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

Toutefois, les entreprises dispensées de l'obligation d'embauche en application des dispositions de l'article 3 modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, lorsque l'obligation d'embauche de 6 % se traduit par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à un mi-temps, s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une durée minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

7.2. Le présent accord est d'application directe dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, il constitue un accord-cadre qui nécessite, pour l'obtention des aides, la conclusion d'un accord complémentaire d'entreprise.

7.3. Il est rappelé que pour bénéficier de l'aide incitative ci-dessus, les entreprises employant 20 salariés ou moins de 20 salariés ainsi que les entreprises nouvelles créées après le 31 janvier 2000 doivent faire parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception les documents suivants avant le 31 décembre 2001, dernier délai :

- à la direction départementale du travail et de l'emploi dont relève l'entreprise, l'imprimé intitulé " Déclaration visant au bénéfice de l'aide incitative à la réduction du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi " ;

- à l'URSSAF dont relève l'entreprise, l'imprimé Cerfa n° 11-499 intitulé " Déclaration en vue de l'allègement de cotisations sociales dans le cadre de la réduction négociée du temps de travail ".

Arrêté du 26 décembre 2001 art. 1 : le chapitre 7 " engagement relatif à l'emploi " est étendu sous réserve du respect de l'article 3-I de la loi du 13 juin 1998, selon lequel l'accès à l'aide incitative n'est ouvert qu'aux entreprises qui réduisent d'au moins 10 % la durée initiale du travail lors de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Chapitre VIII : Formation professionnelle.

En vigueur étendu

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaitée par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité du cabinet, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours professionnel par le développement de ses compétences, les parties signataires sont désireuses de mettre en œuvre des dispositions capables de conduire leur développement. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un co-investissement qui requiert un accord entre l'entreprise et le salarié.

A ce titre, l'entreprise supporte les frais de stage, de transport et d'hébergement afférents au stage et, d'un commun accord, une partie des heures passées pour ce stage ne sont pas considérées comme du temps de travail, ceci nécessitant un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Seules les formations diplômantes sont éligibles au dispositif du co-investissement, c'est-à-dire celles permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ou défini par la commission paritaire de l'emploi de la branche professionnelle

Arrêté du 26 décembre 2001 art. 1 : le chapitre 8 " formation professionnelle " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles il peut être recouru au co-investissement.

Chapitre IX : Egalité professionnelle homme-femme.

En vigueur étendu

La profession des économistes de la construction rappelle son attachement au respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en termes de conditions de travail, de rémunération et d'embauche.

A sa demande, chaque salarié peut demander l'examen d'éventuels problèmes soulevés par l'application de ce traitement.

La commission de suivi créée par le présent accord s'engage à vérifier le respect de ce principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

Chapitre X : Mise en application de l'accord.

En vigueur étendu

Afin de mettre en œuvre le présent accord, il sera procédé au sein de chaque cabinet à une concertation avec les salariés et/ou avis des représentants du personnel.

Celle-ci fera l'objet d'un document écrit précisant les critères suivants :

- le champ d'application catégoriel ;
- les types de réduction de temps de travail ;
- la variation de l'effectif ;
- la consultation validant l'accord ;
- le suivi de l'accord au sein du cabinet.

Ce document sera déposé selon le cadre légal.

Un exemplaire de celui-ci sera transmis à la commission paritaire de la convention collective nationale afin de permettre le suivi de l'application de l'accord national.

Chapitre XI : Calendriers individualisés.

En vigueur étendu

1. Changement des calendriers individualisés

Comme il est indiqué ci-dessus, les horaires d'un salarié bénéficiant d'un calendrier individualisé ne peuvent être modifiés qu'en respectant un préavis de 7 jours.

2. Modalités de décompte

Suivant le régime qui lui est applicable (horaire standard, convention de forfait en heures), le système de décompte des horaires de cette catégorie de salariés s'effectue en heures à la semaine, au mois ou par an.

Un document de contrôle est mis en place en support papier ou informatisé.

3. Incidence des absences

Le principe d'un calendrier individualisé de travail avec les variations d'horaire qu'il implique n'est pas antinomique avec le lissage de la rémunération qui apporte au salarié une garantie de salaire égal chaque mois.

Par voie de conséquence, seules les heures non effectuées et non assimilées à du travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle et n'ouvrant pas droit à rémunération réduisent la rémunération lissée.

Lorsque, du fait de son entrée, de son départ de l'entreprise ou d'une absence ne donnant pas droit au maintien de la rémunération au cours de la période en cours, le salarié n'a pas accompli la totalité de ladite période, sa rémunération et ses droits à repos compensateurs sont régularisés sur la base de son temps de travail réel.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçue par rapport à son travail réel.

Arrêté du 26 décembre 2001 art. 1 : le chapitre 11 " calendriers individualisés " est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-4-1, L. 212-4-2, L. 212-15-2, L. 212-15-3 et L. 212-8, alinéa 9, du code du travail autorisant le recours à l'individualisation des horaires.

Chapitre XII : Suivi de l'application de l'accord.

En vigueur étendu

A compter de la date de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord, dans le cadre de leurs négociations paritaires, mettront à l'ordre du jour, au sein de la commission paritaire de la convention collective nationale, au moins une fois par an, l'examen de la mise en application du présent texte afin d'en tirer toutes les conclusions et de proposer d'éventuels avenants.

Chapitre XIII : Durée de l'accord.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il constitue l'annexe VI à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métresseurs-vérificateurs.

Chapitre XIV : Date d'entrée en vigueur de l'accord.

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Chapitre XV : Dépôt.

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour permettre les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE Accord du 21 mars 1995

Préambule.

En vigueur non étendu

Accord établi par la Commission nationale paritaire d'étude de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métresseurs-vérificateurs, composée de l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du 16 avril 1993.

- Objet du protocole

Application de l'accord du 10 février 1993 sur les retraites complémentaires Arrco.

- Diffusion du protocole

Aux employeurs et salariés couverts par la convention collective nationale du 16 avril 1993, étendue par arrêté du 6 octobre 1993.

- Moyens de diffusion

Aux employeurs et à leurs salariés par les soins de l'U.N.T.E.C., signataires de la convention collective nationale.

Aux salariés par les soins de leurs organisations syndicales, signataires de la convention collective nationale.

Communiqué du protocole inséré dans la presse spécialisée (Le Moniteur des travaux publics et du bâtiment).

La Commission nationale paritaire d'étude de la convention collective nationale a décidé, au cours de sa séance de travail du 21 mars 1995, de rappeler à tous les employeurs et salariés qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du 16 avril 1993 les dispositions principales et les effets de l'accord pris le 10 février 1993 sur les retraites complémentaires du secteur privé dépendant du régime ARRCO par les partenaires sociaux, accord ayant une portée nationale.

1. Rappel de quelques principes généraux actuels

En vigueur non étendu

- a) Tous les salariés, cadres ou non cadres, sont assujettis, outre au régime général assuré par la sécurité sociale, à une caisse de retraite complémentaire (voir le chapitre IX de la convention collective nationale du 16 avril 1993).
- b) Toutes les caisses assurant les retraites complémentaires sont regroupées au sein du régime ARRCO, qui bénéficie d'une gestion paritaire.
- c) Les employeurs et les salariés sont soumis à une cotisation minimum obligatoire au taux de 4 p. 100 (le taux d'appel de cette cotisation est toutefois modulable et dépend directement des décisions du régime ARRCO).
- d) L'assiette de cette cotisation obligatoire est le salaire brut du salarié, limitée au plafond annuel fixé par le régime de la sécurité sociale (tranche A des salaires).
- e) La cotisation est partagée entre employeurs et salariés dans les conditions fixées par la convention collective nationale du 16 avril 1993.
- f) Les cabinets peuvent décider de majorer le taux de cotisation (de 4 à 8 p. 100). Dans ce cas, le taux ne peut plus régresser et il est applicable à tous les salariés du cabinet.
- g) Enfin, le versement des cotisations a pour effet d'accorder aux salariés (dans la limite des taux souscrits) des points de retraite cumulables qui permettront de déterminer les montants des pensions annuelles lors du départ en retraite.

2. Principales mesures introduites par l'accord du 10 février 1993

En vigueur non étendu

- a) Le taux minimum obligatoire de 4 p. 100 sera porté progressivement au taux unique de 6 p. 100 selon le calendrier suivant :

4,5 p. 100 à compter du 1er janvier 1996 ;

5 p. 100 à compter du 1er janvier 1997 ;

5,5 p. 100 à compter du 1er janvier 1998 ;

6 p. 100 à compter du 1er janvier 1999.

(Cette modification progressive du taux minimum obligatoire ne supprime pas la fixation de taux d'appel modulables par les gestionnaires de l'Arrco.)

- b) Pendant la période transitoire de 1993 à 1995, les employeurs et salariés peuvent, à la suite de négociations et d'accords conclus au sein des cabinets, majorer par anticipation les taux jusqu'à 6 p. 100, cette anticipation ouvrant droit à une validation des services passés.
- c) Au-delà de la période transitoire, les majorations de taux seront appliquées sans aucune contrepartie.

d) Pour une anticipation en 1995, la décision est à prendre avant la fin de cette même année en accord avec la caisse de retraite concernée.

3. Conséquences de l'accord du 10 février 1993

En vigueur non étendu

a) L'application de l'accord, à compter du 1er janvier 1996, uniformise l'ensemble des régimes complémentaires ARRCO au taux minimum obligatoire de 6 p. 100 en 1999, sans autres avantages pour les salariés que ceux qui découlent de la majoration du taux.

b) L'application anticipée de l'accord (à compter de 1994 et jusqu'à fin 1995) crée une situation spécifique pour chaque cabinet, en raison, entre autres, du nombre, de l'ancienneté, de la classification et du salaire de chaque salarié qui le compose. Il n'est donc pas possible de fixer des règles générales.

c) Chaque cabinet doit donc, après consultations et négociations internes avec les salariés, contacter la caisse de retraite à laquelle il est affilié pour étudier les avantages et les inconvénients de l'application anticipée de l'accord, avant de prendre toute décision.

4. Recommandations de la Commission nationale paritaire de la convention collective nationale

En vigueur non étendu

a) La commission invite les employeurs destinataires du présent protocole ou informés par voie de presse à entreprendre au plus tôt avec leurs salariés les négociations possibles dans le cadre de l'accord du 10 février 1993.

b) La commission invite les salariés informés et non contactés par leurs employeurs à provoquer au plus tôt les négociations possibles dans le cadre de l'accord du 10 février 1993.

c) La commission attache le plus grand intérêt à être informée par les cabinets sur les négociations entreprises et sur les décisions qui en résultent.

d) Enfin, et en conclusion, la commission rappelle que les problèmes de retraite sont loin d'être un sujet secondaire, même si pour certains le bénéfice de la retraite est encore lointain et plein d'incertitudes. La constitution de la pension de retraite demande une gestion rigoureuse non seulement de la part des organismes paritaires nationaux chargés de la répartition mais de chacun des intéressés si on ne veut pas s'exposer à de profondes désillusions le moment venu, sans aucun recours possible.

RETRAITE ET PRÉVOYANCE Avenant du 20 janvier 1999

Article 1 Objet de l'avenant n° 4.

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 4 a pour objet de modifier les articles 47, 48, 49 et/ou leurs avenants de la convention collective nationale du 16 avril 1993, selon la rédaction ci-après.

Préambule

La présente convention définit les rapports entre les salariés et leurs employeurs en respectant le cadre de la profession, annule et remplace les articles 47, 48 et 49 et leurs 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 convention collective nationale du 16 avril 1993 et sommairement rappelées ci-après :

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 tous autres accords paritaires, seront nominativement désignés sur ces documents et sur les procès-verbaux de signatures les concernant.

Les convocations pour toutes négociations concernant ou découlant de la convention collective nationale et les délais d'opposition fixés par le code du travail (art. L. 132-7, L. 132-27 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 convention collective nationale, des avenants et de tous autres accords éventuels qui découlent de négociations paritaires.

L'article 47 devient :

L'article 48 devient :

L'article 49 devient :

ANNEXE A

Annexe A. Garanties BTP-Prévoyance, régime cadre “RNPC”, en vigueur au 1er janvier 2011

En vigueur étendu

garantie au 1er janvier 2011	
Capital décès	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé Salarié avec conjoint Majoration pour 1 enfant à charge (3) Majoration pour 2 enfants à charge Majoration par enfant à charge à compter du 3e enfant Majoration pour accident Majoration pour AT ou maladie professionnelle Capital orphelin (si décès du conjoint [2]) Paiement anticipé du capital (si invalidité totale)	200 % de S (1) 250 % de S + 40 % de S + 80 % de S + 60 % de S + 100 % de S 300 % RA (4) + 125 % SB par enfant à charge Oui
Rente d'éducation (quelle que soit la cause du décès du salarié) Pour l'orphelin du parent participant : - si décès non suite à AT/ MP Pour l'orphelin de 2 parents - si décès non suite à AT/ MP	10 % SB, mini. : 10 % PASS (6) Doublement de la rente
Indemnités journalières Maladie Accident du travail ou maladie professionnelle Majoration par enfant à charge	70 % de S* 85 % de S + 3 % 1/3 de S *
Garantie invalidité Maladie catégorie 1 Maladie catégorie 2 Maladie catégorie 3 Majoration pour enfant à charge : - si maladie catégorie 1 - si maladie catégorie 2 AT ou maladie professionnelle ($26 \% \leq T \leq 50 \%$)	39 % de S* 65 % de S* 85 % de S* + 5 % de S* si 1 enfant ou plus à charge + 5 % de S* par enfant à charge (7) $[(1,9 \times T) - 35 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$

AT ou maladie professionnelle (T > 50 %)	$[(0,7 \times T) + 30 \text{ \%}] \times S$ - rente SS (5)
Prestations supplémentaires Forfait naissance (naissance ou adoption)	3,2 % du PASS (6)
Chirurgie Pour chaque intervention chirurgicale	Oui (8)

(1) Salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil).d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;

- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

4) RA : rémunération annuelle du participant soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T

Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale.

(6) PSS : plafond (annuel) de la sécurité sociale (3,20 % du PASS = 1 237,32 € au 1er janvier 2011).

Une allocation est versée en cas de naissance d'un enfant ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans ; son montant est fixé à 3,2 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie :

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge, même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.
Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

ANNEXE B

Régime cadre RNPC

En vigueur étendu

Taux de cotisation

Taux au 1er janvier 2011	Taux de cotisation
Capital décès	0,65 % TA, 0,65 % TB
Rentes décès	0,17 % TA, 0,17 % TB
Indemnité journalière	0,20 % TA, 0,55 % TB
Invalidité	0,30 % TA, 0,85 % TB
Naissance	0,08 % TA, 0,08 % TB
Chirurgie *	0,10 % TA, 0,10 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA, 2,40 % TB

ANNEXE C
(ETAM)
En vigueur étendu

Régime E 1

COTISATIONS

Taux au 1er janvier 2011	Taux de cotisation
Indemnité journalière	1,31 % TA, 1,31 % TB*
Invalidité	
Capital décès	
Rentes décès	
Chirurgie	0,10 % TA, 0,10 % TB*
Naissance	0,10 % TA, 0,10 % TB*
Toutes garanties	1,51 % TA, 1,51 % TB*
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Répartition de la cotisation

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

GARANTIES

DÉCÈS

Sous certaines conditions (incapacité permanente, totale et définitive), le capital-décès peut être versé par anticipation. Nous vous conseillons de nous faire part, dans les meilleurs délais, de tout changement de votre situation familiale.

Capital-décès de base

- 110 % du salaire de base (1), au décès d'un participant célibataire, veuf ou divorcé ;
- 165 % du salaire de base (1) au décès d'un participant marié (3) ;
- majoration pour enfant à charge (4), 33 % du salaire de base (1) par enfant.

Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital-décès de base : + 100 % du salaire de base (1). Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Conversion du capital-décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.
Rente décès

Rente au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale :

- 12 % du salaire de base (1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;
- supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation :

— pour l'orphelin du parent participant :

si décès non suite à AT/ MP : 15 % du salaire de base par enfant à charge ; mini : 12 % PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;

— pour l'orphelin de 2 parents :

si décès non suite à AT/ MP : doublement de la rente.

MALADIE-INVALIDITÉ

Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le participant perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le participant ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au participant, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Lorsqu'en cours d'indemnisation, le participant est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité

partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit :

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du participant, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie.-Accident de droit commun :

80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale

Accident du travail ou maladie professionnelle :

85 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par BTP-Prévoyance.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 68 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 % à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \%] \times S$ - rente sécurité sociale ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \%] \times S$ - rente sécurité sociale.

Participation aux frais de chirurgie

Chirurgie :

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayant droit à charge du sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Forfait naissance

Un forfait est versé au participant en cas de naissance d'un enfant ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Son montant est fixé à 3,2 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES

Allocation hospitalière

Elle est versée à compter du 8e jour d'hospitalisation médicale du participant, de son conjoint (3) ou de ses enfants à charge (4). Cette prestation est limitée à 90 jours par an et par personne, et elle complète les frais restant à charge dans la limite de 18,71 € par jour (valeur au 1er janvier 2010).

Prêt à l'habitat

Des prêts sont accordés aux salariés en activité sous certaines conditions, pour l'acquisition ou l'amélioration de leur résidence principale. Les montants varient de 5 000 € à 15 000 € (valeur au 1er janvier 2011).

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- à la date de radiation de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail ;
- à la date de radiation de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie Chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail ou de radiation de l'entreprise.

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles (à titre onéreux) à un dérivé du (des) contrat (s) souscrit (s) par son ex-employeur.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 9 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
- a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

En cas d'incapacité partielle, le maintien des garanties décès ne concerne, au prorata, que son incapacité de gain ou de travail.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise. Il en est de même en cas de congés lié à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues, sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

En cas de radiation de l'entreprise (suite à sa sortie du champ d'application de l'accord du 16 avril 1993), les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux participants ETAM tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP Prévoyance.

En cas d'incapacité partielle, le maintien des garanties décès ne concerne, au prorata, que leur incapacité de gain ou de travail.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

MODALITÉS GÉNÉRALES

Conditions d'existence des garanties

Affiliation des participants

L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel ETAM d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les ETAM des entreprises adhérentes qui sont appelés membres participants ;
- les anciens ETAM des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe " Maintien et cessation des garanties " ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement.

Conditions d'ouverture des droits, fait générateur

1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout participant affilié au régime à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité de 3e catégorie par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie.

3. Notion de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

Délais de prescription.-Prescription.-Déclarations tardives

1. Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'institution :

- pour les demandes de rentes d'invalidité, dans un délai de 2 ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale ;
- pour les autres prestations, dans un délai de 2 ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le même délai s'applique pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et forfait naissance ;
- 10 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès du participant.

2. Déclarations tardives.-Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive la déclaration faite à BTP-Prévoyance après un délai de 2 années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de 2 ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par BTP-Prévoyance pour le futur, mais l'institution ne paiera les prestations théoriquement dues pour le passé que dans la limite de 2 années précédant la date effective de déclaration du sinistre.

3. Prescription des actions en justice

Toutes les actions en justice dérivant des opérations relatives aux droits et obligations nés du présent régime sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les bénéficiaires en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- 10 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès, à condition que le bénéficiaire de la garantie ne soit pas l'adhérent.

Le délai de prescription est automatiquement interrompu au jour où l'institution, l'entreprise ou le participant engage une action en justice ; dans ce cas, l'interruption de la prescription ne porte que sur l'objet de l'action en justice.

Revalorisation des prestations

Les coefficients de revalorisation sont décidés annuellement par le conseil d'administration de BTP-Prévoyance en fonction de l'évolution du salaire moyen des ETAM adhérant aux régimes de BTP-Prévoyance, dans le respect de l'équilibre des régimes.

Pièces à fournir :

Prestations	Pièces à fournir
Chirurgie	2,3 et 4
Naissance	1 et 4
Incapacité de travail	1,2 et 4
Décès	1 et 5
Rente d'éducation	4

1. Fiche individuelle (célibataire) ou familiale d'état civil du participant.
2. Décomptes originaux de versement des prestations de la sécurité sociale ou d'une mutuelle.
3. Note de frais réels (honoraires, frais d'hospitalisation, etc.).
4. Relevé d'identité bancaire, postale ou de caisse d'épargne.
5. Extrait d'acte de naissance (portant toutes les mentions marginales).

Toute situation particulière nous conduira à solliciter des documents justificatifs complémentaires (déclaration de revenus, bulletin de salaire, décision de justice...).
En fonction des prestations, une attestation de nature différente sera demandée à l'entreprise.

Régime fiscal des prestations de prévoyance

Sont imposables :

Au titre des salaires :

-l'incapacité temporaire, tant que le contrat de travail est en vigueur.

Au titre des pensions :

-l'incapacité temporaire, lorsque le contrat de travail est rompu ;

-l'incapacité permanente ;

-la rente d'éducation.

N'est pas imposable :

-le capital-décès versé à un bénéficiaire désigné car il est exempt des droits de succession.

Recommandations importantes

En cas de changement de statut social (privation d'emploi, retraite), vous pouvez bénéficier de certaines garanties par adhésion individuelle.

Pour les ayants droit d'un participant décédé, nous pouvons également proposer le maintien de la garantie chirurgie. Le choix doit être porté à notre connaissance dans un délai maximum de 6 mois suivant la date de privation d'emploi ou du décès.

Définitions

(1) Salaire de base :

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Lorsque, au cours de l'exercice de référence, se situe une période d'arrêt de travail, le salaire de base est majoré des indemnités journalières servies par la sécurité sociale, pour autant que ces dernières ne soient pas déjà incluses dans l'assiette de cotisations.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète d'affiliation ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces deux derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation Rente d'invalidité est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations Indemnités journalières.

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladie dont il a bénéficié.

(2) Salaire net :

Le salaire net est fixé forfaitairement à 80 % du salaire de base (tel que défini précédemment).

(3) Notion de conjoint du participant :

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;

-à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :

- a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
- b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
- c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont

un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil).

d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(4) Notion d'enfant à charge : Notion d'enfant à charge :

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
- apprentis ;
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.