

# **ANNEXE 7**

## **DURÉE DU TRAVAIL**

(en application de la loi du 13 juin 1998)

### **ANNEXE 7-1**

**ACCORD NATIONAL DU 22 JUIN 1999  
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL**

### **ANNEXE 7-2**

**ACCORD NATIONAL DU 29 MARS 2000 SUR L'ÉTUDE  
ET LE SUIVI DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

# ACCORD NATIONAL DU 22 JUIN 1999

## SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

### PRÉAMBULE

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la Fédération SYNTEC et de la CICF (Chambre des Ingénieurs Conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en œuvre.

Les métiers du Savoir, regroupés dans les Fédérations SYNTEC et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de la mission.

De plus les métiers du Savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en œuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle.
- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté.
- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année.
- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au delà de la garantie accordée sur le caractère chôme et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou au 1<sup>er</sup> janvier 2002 selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

### CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils.

## CHAPITRE 1

### DURÉE DU TRAVAIL

#### ARTICLE 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 générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

## **ARTICLE 2 -**

### **DUREE CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL**

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre 11 du présent accord.

Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

## **CHAPITRE 2**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX HORAIRES DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 1 -**

##### **DISPOSITIONS COMMUNES**

Les entreprises de l'Ingénierie, de l'Informatique et du Conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatibles avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après, qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective :

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre 5)

permettant la matérialisation de la réduction effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise les fait travailler ces jours là, ces derniers donnent lieu à la récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont a priori distingués à l'initiative de l'entreprise :

- Modalités standard ;
- Modalités de réalisation de missions ;
- Modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en œuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

#### **ARTICLE 2 -**

##### **MODALITES STANDARD**

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres 3 et 4). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1610 heures.

Ces modalités concernent les ETAM ; les Ingénieurs et Cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre 3), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

### **ARTICLE 3 - REALISATION DE MISSIONS**

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les Ingénieurs et Cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches,...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales, se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre 3).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, inter-contrats,...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels

jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse de salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

### **ARTICLE 4 - REALISATION DE MISSIONS AVEC AUTONOMIE COMPLETE**

Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée du travail : les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser - ou à réduire - l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

La comptabilisation du temps de travail du collaborateur se fait en jours, avec un maximum fixé à 219 jours, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, comme à l'article 2, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les collaborateurs concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective (en général les positions 3.2 et 3.3 et dans certains cas 3.1) ou avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social.

*note : Bien que l'article 4 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail stipule que le nombre maximum de jours travaillés des salariés en modalité "réalisation de mission avec autonomie complète" est 219, l'arrêté d'extension du 10 novembre 2000 a limité ce plafond à 217 jours en application de l'article L. 212-15-3 du Code du Travail. En outre, depuis la loi du 30 juin 2004 ce plafond est augmenté d'une journée non rémunérée effectuée au titre de la solidarité. Le plafond est donc aujourd'hui de 218 jours.*

#### **ARTICLE 5 - AMENAGEMENT D'HORAIRE - JOURS COMPLEMENTAIRES DE REPOS**

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

#### **ARTICLE 6 - CAS DU PERSONNEL EMBAUCHE PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE**

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

### **CHAPITRE 3**

## **ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE**

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue

nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

#### **ARTICLE 1 - MODALITES DE LA MODULATION**

En application de l'article L. 212.2.1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre 2), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes.

- pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sous-activité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.
- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours.
- les heures effectuées pendant la période de modulation au delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre 4. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212.5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212.5.1 du code du travail.
- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine.

- seules les heures effectuées sur l'année, au delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre 4). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.
- une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en œuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

**ARTICLE 2 -  
MISE EN ŒUVRE**

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L. 212.2.1 du code du travail est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212.2.1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

**CHAPITRE 4**

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**ARTICLE 1 -  
REPLACEMENT DU PAIEMENT  
DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR UN  
REPOS EQUIVALENT**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre 3 - Article 1 - dans le cas d'une modulation sur l'année. Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en œuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations

syndicales, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre 5) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

**ARTICLE 2 -  
CONTINGENT D'HEURES  
SUPPLEMENTAIRES**

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212.6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132.19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

**CHAPITRE 5  
COMPTE DE TEMPS  
DISPONIBLE**

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période.

Viennent s'imputer au crédit de ce nombre :

- les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord : écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord.
- les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions).
- les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

- la prise de jours de repos
  - à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités,
  - à l'initiative de l'employeur (périodes d'inter-contrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité).
- certaines formations, définies comme coinvestissements (chapitre 8).

Si une formation définie comme un coinvestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur. Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut en plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, prorata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coinvestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132.19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisées en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le Compte Epargne-Temps (chapitre 6) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible.

## CHAPITRE 6 COMPTE EPARGNE-TEMPS

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L. 227.1 du code du travail peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour projet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise...);
- des congés pour convenance personnelle ;
- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132.19 du code du travail, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143.11.1 du code du travail. En outre l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les six mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours par an
- solde positif du compte de temps disponible
- primes d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441.8 du code du travail
- etc.

## CHAPITRE 7 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

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 hiérarchie, soit par tout système de pointage.

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 contrôle hiérarchique restant en général 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 hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

## CHAPITRE 8 LA FORMATION

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence forte 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 nécessité 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 du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en œuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coinvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paye le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement). Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à coinvestissements :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat,
- les formations validées par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) comme coinvestissables,
- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

## CHAPITRE 9 LE TEMPS PARTIEL

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur 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 une heure.

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins trois jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base.

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.

## CHAPITRE 10 RÉMUNÉRATION

Les parties signataires conviennent que l'application de la loi sur la réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution des salaires minimaux conventionnels. Elles conviennent également d'initialiser un processus de revalorisation des rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des Ingénieurs et Cadres. Cette disposition sera négociée avec les organisations syndicales dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

En complément à l'article 32 (ETAM et IC) de la convention collective, les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal conventionnel mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal conventionnel, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal conventionnel sur la période de présence.

## CHAPITRE 11 APPLICATION DE L'ACCORD

### ARTICLE 1 -

#### DATE D'EFFET

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Cet accord ne deviendra obligatoire dans les entreprises qu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail ou à celle, antérieure, de la mise en application de leur propre accord.

Dans les entreprises pourvues d'organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès signature du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.

### ARTICLE 2 -

#### DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par les dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

## CHAPITRE 12 SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires du présent accord confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 dont les membres seront les signataires du présent accord. Pour remplir sa fonction, elle devra pouvoir bénéficier d'une collecte auprès des entreprises de la branche de 0,2 pour mille de leur masse salariale. Cette collecte sera confiée au FAFIEC.

Les parties signataires s'engagent à établir les statuts de cette association par le biais d'une négociation qui garantira l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de cette commission, dans les six mois suivant la signature du présent protocole.

# ARRÊTÉ D'EXTENSION

## **ARRETE DU 21 DECEMBRE 1999 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

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

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 1999, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal Officiel du 3 août 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de trois organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 ;

Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités propres qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que les dispositions de l'accord susvisé se conforment, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi de l'accord à une commission prenant la forme d'une association ;

Considérant que la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du

financement de la commission susvisée n'est pas contraire aux dispositions légales en vigueur à la stricte condition qu'elle fasse l'objet d'une comptabilité séparée.

**ARRETE :**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du chapitre II ;
- des articles 3 et 4 du chapitre II ;
- de l'article 6 du chapitre II ;
- du deuxième point du deuxième alinéa du chapitre V ;
- des termes : "ou de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive" figurant au troisième point du premier alinéa du chapitre VI ;
- du troisième alinéa du chapitre IX.

Le second alinéa de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

L'article 5 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail

Les troisième et cinquième points du troisième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du chapitre III sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2<sup>e</sup> alinéa du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La dernière phrase du premier alinéa du chapitre V est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième point du troisième alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n°98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième point du cinquième alinéa du chapitre VI est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret susvisé.

Le troisième alinéa du chapitre VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

#### **ARTICLE 2**

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

#### **ARTICLE 3**

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

Fait à Paris, le 21 décembre 1999.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. MARIMBERT

# ARRÊTÉ D'EXTENSION

## **ARRETE DU 10 NOVEMBRE 2000 MODIFIANT UN ARRETE PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

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

Vu l'article 28 paragraphe I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,

Vu l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et la lettre paritaire du 7 juillet 2000,

Vu l'arrêté du 21 décembre 1999 publié au Journal Officiel du 24 décembre 1999 portant extension de l'accord susvisé,

Vu la demande tendant à la modification de l'arrêté d'extension susvisé présentée par une organisation signataire,

Vu l'avis motivé de la Commission Nationale de la Négociation Collective (Sous-Commission des Conventions et Accords), notamment les oppositions formulées par les représentants des deux organisations syndicales de salariés,

Considérant que la négociation de dispositions conventionnelles relève de l'initiative des partenaires sociaux,

Considérant que certaines dispositions de l'accord susvisé du 22 juin 1999, en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur au moment de l'extension on fait l'objet d'exclusions,

Considérant cependant que l'article 28 du paragraphe 1 de la loi du 19 janvier 2000 permet de valider certaines de ces clauses qui trouvent une base légale dans le cadre de la loi de réduction négociée du temps de travail susvisée,

Considérant que l'article 3 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 organise la réduction du temps de travail des cadres visés au paragraphe I de l'article L. 212-15-3 sous la forme d'une convention de forfait hebdomadaire horaire.

### **ARRETE**

#### **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

L'article premier de l'arrêté du 21 décembre 1999 portant extension de l'accord du 22 juin 1999 sur

la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, est modifié comme suit :

– est supprimée l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 1 du chapitre 2,
- des articles 3, 4 et 6 du chapitre 2,
- du deuxième point du deuxième alinéa du chapitre 5,
- des termes "ou de réduire sa durée de travail au cours d'une pré-retraite progressive" figurant au troisième point du premier alinéa du chapitre 6.

– sont ajoutés les alinéas suivants :

- les articles 3 et 4 du chapitre 2 sont étendus sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail,
- l'article 4 du chapitre 2 est étendu sous réserve :
  - de l'application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui permet de conclure des conventions de forfait en jours avec les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.
  - que le nombre de jours travaillés ne dépasse pas le plafond fixé au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail.
  - que les modalités d'application du repos quotidien soient définies, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail, soit par accord d'entreprise.

#### **ARTICLE 2**

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### **ARTICLE 3**

Le Directeur des Relations du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

# ACCORD DU 29 MARS 2000 SUR L'ÉTUDE ET LE SUIVI DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

## PRÉAMBULE

Les organisations signataires de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (Accord National Syntec - CICF) ont voulu confier à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juin 1999. Cet engagement prévu au chapitre 12 de l'Accord National se matérialise par la création d'une association, loi de 1901 dont les membres sont les signataires de l'Accord National. Cette association, dénommée ADESATT (Association d'Etude et de Suivi de l'Aménagement du Temps de Travail dans les métiers du savoir) bénéficie d'une collecte annuelle auprès des entreprises de la Branche de 0,2 pour mille de leur masse salariale brute. Compte tenu des moyens dont dispose l'ADESATT, les parties signataires de l'accord du 22 juin 1999 et du présent avenant entendent profiter de cet outil pour rénover les relations paritaires dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel.

Le présent avenant a pour but de codifier les relations entre l'ADESATT d'une part et les institutions conventionnelles d'autre part.

### ARTICLE 1

**Accès des représentants des membres de l'ADESATT aux informations remises aux représentants du personnel et relatives à l'aménagement du temps de travail.**

Les représentants des membres de l'ADESATT bénéficient d'un droit d'accès permanent aux accords et documents des entreprises relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ces documents sont ceux dont disposent les représentants du personnel présents dans l'entreprise.

Pour mener à bien leurs missions, les membres de l'ADESATT disposent d'un budget de suivi de l'accord défini annuellement par l'association.

### ARTICLE 2

**Rapports des membres de l'ADESATT à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale.**

Les organisations membres de l'ADESATT remettront annuellement et séparément un rapport à la Commission Paritaire Nationale. Ce rapport pourra suggérer aux membres de la Commission Paritaire Nationale d'ouvrir des négociations sur tout point relatif à l'aménagement du temps de travail.

### ARTICLE 3

**Accès des membres de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale aux Etudes et Recherches de l'ADESATT.**

Chaque organisation syndicale membre de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale bénéficie d'un droit d'accès aux Etudes et Recherches réalisées par l'ADESATT dans le cadre du budget Etudes et Recherches de l'association.

### ARTICLE 4

**Moyens des membres de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour instruire les Etudes et Recherches réalisées par l'ADESATT.**

Chaque organisation syndicale membre de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale bénéficie d'un budget défini annuellement par le budget d'Etudes et Recherches de l'ADESATT pour pouvoir prendre connaissance et prolonger les travaux de l'ADESATT dans ce domaine.

### ARTICLE 5

**Appui de l'ADESATT aux travaux de l'observatoire des métiers.**

Compte tenu de la mise en place d'un observatoire des métiers sur le même champ conventionnel que celui de l'accord du 22 juin 1999 ; l'ADESATT mettra à la disposition de l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil) l'ensemble des études et recherches réalisées dont il dispose, afin de permettre aux partenaires sociaux membres de cette instance paritaire de fonctionner sur un même niveau d'information.

En outre, afin de favoriser la bonne complémentarité des institutions paritaires, l'ADESATT pourra contribuer, dans la limite d'une somme définie annuellement par le budget Etudes et Recherches de l'ADESATT, au financement des travaux et recherches relatifs à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi.

### ARTICLE 6

**Montant des dotations budgétaires.**

Compte tenu du caractère variable du budget de la collecte annuelle prévue au chapitre 12 de l'Accord National, les parties signataires conviennent que les budgets prévus par le présent avenant ne peuvent être fixés en valeur par le présent texte. L'ADESATT informera annuellement les parties signataires des montants des budgets prévus par le présent accord.

### ARTICLE 7

**Application, formalité de dépôt du présent avenant.**

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord. Le présent avenant est applicable dès le mois suivant son extension.

# ARRÊTÉ D'EXTENSION

---

**ARRETE DU 10 NOVEMBRE 2000 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

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

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 décembre 1999, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi et le bilan d'un accord portant sur l'aménagement du temps de travail à une commission prenant la forme d'une association dont les membres sont les signataires de cet accord ;

Considérant que le financement de cette association par une collecte effectuée auprès

des entreprises de la branche n'enfreint pas les dispositions légales en vigueur, les organisations signataires ayant fixé des règles qu'elles ont estimé propres à garantir le paritarisme au sein de la branche ;

Considérant que la collecte de ces fonds par un organisme paritaire collecteur agréé n'est pas contraire aux dispositions légales en vigueur à la stricte condition qu'elle fasse l'objet d'une comptabilité séparée.

**ARRETE :**

**ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**ARTICLE 2**

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

**ARTICLE 3**

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