

**ACCORD NATIONAL DU 21 DECEMBRE 2011
SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE
DE LEURS SALAIRES DANS UN CONTEXTE DE DIFFICULTES ECONOMIQUES AU SENS DES
ARTICLES L.5122-1 et R.5122-1 DU CODE DU TRAVAIL
CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DECEMBRE 1987
DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, DES CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS ET DES
SOCIETES DE CONSEILS (IDCC 1486).**

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la Branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours au chômage partiel dans une acception trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours au chômage partiel, soit par des recommandations soit par des dispositions normatives.

Le chômage partiel peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité dans les conditions décrites à l'article 1 du présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées à la sauvegarde d'emplois se trouvant menacés dans le cadre de l'une des situations mentionnées à l'article R. 5122-1 du Code du Travail.

Il est convenu que les mesures proposées doivent être d'une durée limitée dans le temps, car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires auxquelles les entreprises devraient habituellement faire face.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 : Principes et généralités

L'application des dispositions du présent accord, relatives au chômage partiel, est subordonnée à l'acceptation, par les pouvoirs publics, des salariés concernés au bénéfice du dispositif du chômage partiel.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;
- Le chômage partiel constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée.
- Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés au forfait annuel en jour sont exclus du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture partielle d'établissement ;
- L'objectif de la mise en place du chômage partiel doit être notamment le maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée.

Les entreprises visées par le présent accord qui auraient besoin de recourir au chômage partiel pour pallier les difficultés survenues ou à venir liées à une baisse d'activité le feront en respectant les conditions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés sont décrites ci- après :

Article 2 : Mesures préalables à la mise en place du chômage partiel

Préalablement à leur demande de mise en œuvre du chômage partiel, les entreprises relevant du présent accord auront pris les dispositions suivantes de nature à limiter le recours au chômage partiel.

Article 2-1 : Information et/ou consultation préalables dans le cadre des dispositions légales et réglementaires

Les informations détaillées seront données aux institutions représentatives du personnel pour consultation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La liste nominative des salariés concernés par le chômage partiel sera communiquée au comité d'entreprise après acceptation de la DGTEFP sur les postes affectés par le chômage partiel.

En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- De communiquer cette information à l'inspection du travail.
- D'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise.
- D'en informer les organisations syndicales de l'entreprise

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures de chômage partiel les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Article 2-2 : Prise des soldes de jours de congés et de RTT

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises mettront en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT. Une information de l'existence éventuelle d'un fractionnement de son congé payé principal sera donnée au/à la salarié/e.

Article 2-2-1 : Les RTT :

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés devront prendre les jours de RTT relevant du quota de l'employeur.

L'employeur pourra demander au/à la salarié/e de prendre les jours de RTT dont il peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien ou n'existe pas, il conviendra d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

Article 2-2-2 : Les congés payés :

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre au/à la salarié/e de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe..

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue de chômage partiel il doit les fixer après consultation des DP.

Par dérogation aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du/de la salarié/e de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des DP et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence pourront être pris par anticipation.

Article 2-3 : Dispositions générales applicables au chômage partiel

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que le chômage partiel ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de chômage partiel les salariés dits en attente de mission, inter contrat ou inter chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise..

Ainsi, lorsqu'un/e salarié/e, dans les 12 mois qui précèdent la demande de chômage partiel a été en attente de mission, inter contrat ou inter chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'un/e salarié/e ne pourra être de manière continue plus de six semaines en chômage partiel, dans le cadre du contingent annuel d'heures indemnisable au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des conditions rappelées dans l'article 1 du présent accord.

Les salariés qui sont par ailleurs en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en chômage partiel.

Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation du chômage partiel.

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations de chômage partiel dans les mêmes conditions que les CDI.

Article 3 : Indemnisation du chômage partiel

Article 3-1 : Demande préalable obligatoire de prise en charge à l'Administration

Dans le cadre de la prise en charge par l'Etat de l'indemnisation des salariés, l'entreprise devra présenter une demande de prise en charge par l'Administration, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3-2 : Indemnisation complémentaire conventionnelle

Les salariés admis par les pouvoirs publics au bénéfice du dispositif du chômage partiel dans le cadre l'article 3-1 auront droit à une indemnisation comportant :

- l'allocation d'aide publique ;
- l'allocation conventionnelle interprofessionnelle ;
- une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le salarié/e soit la suivante :

Assiette	Garantie de rémunération
Salaire brut annuel contractuel de base (hors primes de toute nature) divisé par 12 * du/de la salarié/e en chômage partiel < 2000€	95 % du salaire net annuel contractuel de base (hors primes) divisé par 12 * du/de la salarié/e en chômage partiel
Salaire brut annuel contractuel de base (hors primes de toute nature) divisé par 12 * du/de la salarié/e en chômage partiel compris entre 2000 et le plafond de la Sécurité Sociale	80 % du salaire net annuel contractuel de base (hors primes) divisé par 12 * du/de la salarié/e en chômage partiel

Salaire brut annuel contractuel de base (hors primes de toute nature) divisé par 12 * du/de la salarié/e en chômage partiel > au plafond de la Sécurité Sociale	75 % du salaire net annuel contractuel de base (hors primes) divisé par 12 * du/de la salarié/e en chômage partiel
---	--

** Le salaire brut annuel contractuel de base divisé par 12 s'entend de la rémunération moyenne (hors primes de toute nature) versées au/à la salarié/e en fonction de sa durée de travail ramenée à 12 mois.*

Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.

Ce minimum de 50 € calculé sur une base de période de chômage partiel de 151,67h sera proratisé en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67h.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent en dehors des cas où les entreprises ont conclu une convention d'activité partielle avec l'Administration.

Pour rappel, les allocations spécifiques réglementaires et conventionnelles reçues au titre du chômage partiel sont traitées socialement et fiscalement conformément dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 : Bilan d'Etape Professionnel

Tout/e salarié/e positionné/e en chômage partiel a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel quelle que soit son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion ou d'un approfondissement des compétences du/de la salarié/e.

Article 5 : Formation professionnelle

Les dispositions concernant la formation professionnelle ne s'appliquent que dans le cadre de fermeture totale ou partielle :

- de sièges sociaux, d'établissements ou d'entités opérationnelles,
- d'une équipe projet, mais uniquement en cas de difficultés économiques avérées de l'entreprise donneur d'ordre et sans possibilité de réaffectation.

Dans un objectif de proximité avec les entreprises touchées par le chômage partiel, les partenaires sociaux examineront dans un délai de 12 mois la possibilité d'une mise en place, par la CPNE, en région, de dispositifs ayant pour objet la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

La période de formation devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en chômage partiel puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les cas de chômage partiel total, les actions de formation ont lieu hors temps de travail.

Les entreprises demandant la prise en charge l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3-1 du présent accord de Branche, peuvent notamment proposer à chaque salarié/e concerné/e par les dispositions du chômage partiel un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans qui pourraient être engagées dans la période d'activité partielle.

Les actions collectives nationales de formation et les périodes de professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif du chômage partiel pourront être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la prise en charge des dispositifs de formation par le FAFIEC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au financement de ces actions de formation les dossiers présentés par les entreprises seront examinés par les commissions du FAFIEC en charge de chacun des dispositifs de formation utilisés.

Les commissions du FAFIEC décideront d'accorder ou non la prise en charge sur la base de critères définis par le Conseil d'Administration du FAFIEC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les demandes d'accompagnement correspondant aux dispositions prévues par le présent article seront examinées dans le cadre d'une commission mixte (Professionnalisation et Plan) composée au minimum de 2 représentants de chaque collège émanant de ces deux commissions.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques de formation seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les ACN de formation définies par la CPNE et à 100 % du coût réel pour les périodes de professionnalisation.

Les entreprises proposeront aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de prise en charge de formation prévues au présent article d'utiliser le solde de leurs heures de DIF pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas possible d'anticiper la prise du DIF.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de Branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les partenaires sociaux décident que le Conseil d'Administration du FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, pourra confier à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les prestataires sélectionnés pourront notamment procéder à :

- des bilans d'étapes professionnels,
- l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés
- l'utilisation de dispositifs existants, tels que les Comités de pilotage, l'ensemble des études et outils mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de GPEC, etc.

Les prestataires devront transmettre au FAFIEC un bilan quantitatif et qualitatif, dont la périodicité sera fixée dans la convention passée entre le FAFIEC et les prestataires.

Le FAFIEC mettra en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié pour les actions de formation réalisées suite à un diagnostic réalisé dans le cadre du présent article.

Article 6 : Conséquences du chômage partiel

Les heures de chômage partiel ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Un/e salarié/e en arrêt maladie ne peut être mis en chômage partiel. Un/e salarié/e mis/e en arrêt maladie dans sa période de chômage partiel relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en chômage partiel bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en chômage partiel ou qui ont été positionnés en chômage partiel pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la CCN.

De la même façon, les entreprises ont la faculté de convenir qu'un accord d'intéressement préexistant qui verrait ses objectifs ou résultats impactés négativement par la période de chômage partiel, serait revu en cas de retour à une situation redressée, de sorte à neutraliser la période de chômage partiel dans le calcul des résultats de l'intéressement, par la signature d'un avenant au cas où l'accord d'intéressement prévoirait une clause de révision en cours d'application.

D'autre part, les entreprises pourront lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période de chômage partiel, en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunérations subies du fait du chômage partiel.

L'employeur ne pourra procéder au licenciement économique du salarié/e ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période de chômage partiel durant une période équivalente à 2 fois la période de formation financée, sauf liquidation de l'entreprise.

Article 7 : Sortie du chômage partiel

Le chômage partiel prend en principe fin à la date fixée par l'administration dans sa décision préalable. Une demande de renouvellement peut néanmoins être formulée par l'entreprise, intervenant dans les mêmes formes et selon la même procédure que la demande initiale, dans la limite du plafond annuel d'heures indemnisables au titre du chômage partiel. Les dispositions spécifiques du présent accord continuent à s'appliquer en cas de renouvellement.

Article 8 : Rupture du contrat de travail

Un/e salarié/e positionné/e en chômage partiel qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise.

A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le/la salarié/e était tenu/e.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au journal officiel.

Article 9-1 : Révision et clause de revoyure

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 31 décembre 2015.

Article 9-2 : Conditions de dénonciation

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de deux mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 10 : Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du Ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, sera déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article D 2231- 2 du code du travail.

Fait à Paris, le 21/12/2011

FEDERATION SYNTEC
Monsieur Jean-Marie SIMON

FEDERATION CICF
Monsieur François-Xavier AMBLARD

FEDERATION CFE/ CGC/FIECI
Monsieur Michel de La FORCE

FEDERATION CFDT /F3C
Madame Annick ROY

FEDERATION CFTC / CSFV
Monsieur Gérard MICHOU

FEDERATION FEC / FO
Madame Catherine SIMON

FEDERATION CGT
Monsieur Noël LECHAT