

1. Préambule.

Ainsi, il est utile de préciser que les sociétés de portage faisant partie de l'« UES ITG » constituent des sociétés de conseil et de missions et de formation auprès d'entreprises, d'administrations, de collectivités, etc., auprès desquelles elles sont susceptibles d'intervenir dans les domaines les plus variés en fonction des compétences techniques dont leurs consultants auront pu les doter.

Parallèlement elles inculquent à des professionnels souvent confirmés les spécificités, qu'ils ont besoin d'apprendre, du métier de conseil extérieur et autonome. A ce titre, le terme de « portage salarial » que les parties utilisent à la présente convention collective va bien au delà de son acception habituelle qui n'envisage les sociétés concernées que comme des « employeurs administratifs » alors qu'elles exercent un métier à part entière, celui de conseil et prestataire aux entreprises.

L'autonomie dont disposent les consultants rend plus qu'ailleurs indispensable l'organisation des relations collectives et individuelles de travail afin que soient constitués et consolidés les liens entre les salariés, qu'ils remplissent une fonction opérationnelle ou fonctionnelle. Dans cette optique, le présent accord collectif d'entreprise consacre l'existence d'une communauté de salariés réunissant l'ensemble du personnel des sociétés de l'« UES ITG ».

Un cadre ou spécialiste, appelé « Consultant en Temps Géré » signe un contrat de travail avec l'une des entreprises de l'UES ITG. Il exerce alors son activité (commerciale et productive) en tant que salarié responsable d'un « Centre d'activité ITG » pour réaliser de façon autonome les missions qu'il aura recherchées et obtenues, dans un domaine de ses compétences. Un « contrat d'intervention » (avec indication du consultant concerné) est parallèlement conclu entre le client et ITG, et les honoraires correspondants sont facturés par ITG qui assume l'entière responsabilité juridique et financière des prestations du consultant et qui, en contrepartie, lui assure la formation (marketing du conseil, gestion, informatique...) nécessaire au développement du volume d'affaires de son centre d'activité et lui verse un salaire conventionnel garanti, assorti d'un complément de rémunération lié à la réalisation du budget de son centre d'activité.

2. Les relations collectives du travail.

2.1 Reconnaissance de l'« Unité Economique et sociale ITG ».

Le Groupe ITG est composé, à la date de signature de la présente convention collective, des sociétés suivantes : Institut du Temps Géré - ITG, ITG Consultants, ITG Formation, ITG Conseil, Montgomery Conseil, et Financière JM.

Désireuses de créer entre le personnel de ces différentes entités une communauté de salariés bien que leurs sociétés de rattachement soient juridiquement distinctes, les parties signataires ont décidé de recourir à la notion légale et jurisprudentielle d'Unité Economique et Sociale (UES). Cette notion permet, par accord ou convention collective d'entreprise, d'assimiler plusieurs sociétés distinctes à une seule structure pour l'application du droit du travail,

notamment en matière de négociation collective et de représentation du personnel.

Ainsi, le présent accord collectif confirme la création d'une « unité économique et sociale » (UES ITG) regroupant les salariés de l'ensemble des entités susvisées et de toute entité créée postérieurement et que les parties signataires auront, par avenant, décidé d'y intégrer.

2.2 Convention collective de branche.

Les salariés de l'UES ITG sont, à la date de signature du présent accord collectif d'entreprise, intégrés dans le champ d'application de la convention collective de branche des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseil (SYNTEC).

Cette convention collective de branche est celle qui est apparue la plus adaptée aux métiers exercés par le personnel des différentes sociétés de l'UES ITG bien que ne visant pas littéralement l'activité organisée en portage salarial. A terme, l'application de ladite convention de branche pourrait être dénoncée pour y substituer l'application d'une convention collective de branche des entreprises de portage salarial dont la négociation est en cours avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche, mais dont il est à ce jour impossible de présumer la conclusion.

Le présent accord collectif d'entreprise n'a donc aucunement vocation à se substituer à la convention collective du « SYNTEC » ou, à terme, à celle plus spécifique des entreprises de portage salarial. Les signataires du présent accord collectif souhaitant instituer un double niveau de négociation, celui de la branche et celui de l'entreprise dont la vocation et les objectifs sont distincts : la première visant à uniformiser dans la mesure du possible les règles et pratiques constatées dans le domaine du portage salarial pour couvrir l'ensemble des salariés de la branche d'avantages sociaux satisfaisants ; la seconde ayant vocation à organiser et majorer, lorsque ceci sera jugé possible, ces avantages tout en adaptant le droit du travail aux réalités économiques et organisationnelles des structures de l'UES.

Les entreprises de l'UES ITG sont par ailleurs membres actives du SNEPS (Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial) et participent, par le biais de leur représentant, aux discussions et débats sur la mise en œuvre d'une réglementation conventionnelle du portage salarial.

2.3 Représentation du personnel.

Le droit de la représentation du personnel constitue la voie légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les parties signataires ont estimé primordial de revenir sur l'organisation de cette représentation du personnel au sein de l'UES ITG afin d'en préciser par accord collectif les principales orientations.

2.3.1 Exercice du droit syndical.

Les parties rappellent que la création de l'UES ITG permet, de facto, la désignation de délégués syndicaux en créant une entité commune de plus de 50 salariés à partir de sociétés antérieurement distinctes et qui n'atteignaient pas ce seuil d'effectif.

A ce titre, l'UES ITG facilite l'exercice du droit syndical au bénéfice de l'ensemble de son personnel.

Pour l'exercice de leur mission de représentation du personnel, les délégués syndicaux

valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts, ...

Sous réserve d'une négociation ultérieure, la direction de l'UES ITG pourrait habiliter les délégués syndicaux à utiliser les voies électroniques de diffusion de l'information selon des modalités et à des conditions à définir selon les souhaits des organisations syndicales.

2.3.2 Représentation élue.

Les parties rappellent qu'une délégation unique du personnel (DUP) a été mise en place depuis la création de l'UES ITG et que celle-ci se réunit chaque mois pour information et, dans les cas prévus par la loi, consultation sur l'évolution de la marche générale de l'entreprise, que ce soit en matière économique ou sociale.

A titre d'information, il est précisé que la délégation unique du personnel constitue une instance de représentation du personnel dont les membres cumulent, dans les entités de moins de 200 salariés, les missions de membres du comité d'entreprise et de délégués du personnel. Comme cela a été indiqué plus haut pour les délégués syndicaux, les membres élus de la délégation unique du personnel disposeront des moyens qui leur sont octroyés par la loi (temps de réunion, heures de délégation, liberté de déplacement, panneau d'affichage), les dirigeants de l'UES ITG déclarant s'attacher à faciliter autant que possible l'exercice de leurs attributions.

S'agissant des procès-verbaux d'élections, ceux-ci seront affichés dans un premier temps sur le panneau réservé à cet effet. A terme, ils pourraient être diffusés par messagerie électronique ou accessibles sur un portail d'accès « Délégation unique » sous réserve que cette diffusion, qui n'est pas prévue par la loi, fasse l'objet d'un accord entre les représentants des sociétés de l'UES et les organisations syndicales.

2.4 Participation aux résultats.

La participation constitue un outil de rémunération collective à des conditions fiscales et sociales incitatives et, dans la logique et l'esprit du présent accord collectif, conforte l'existence d'une communauté de travailleurs poursuivant un objectif de développement commun.

Ainsi, les parties signataires ont décidé de la conclusion d'un accord de participation de niveau groupe dont peuvent bénéficier l'ensemble des salariés de celui-ci sous réserve d'avoir une ancienneté d'au minimum 3 mois continus ou 220 heures.

2.5 Formation professionnelle.

Les actions de formation professionnelle participent de la création d'une unité économique et sociale d'entreprises et de salariés. Elles revêtent à ce titre une importance primordiale dans la reconnaissance de la qualité d'employeur des entreprises de l'UES ITG.

Il est ici noté par les parties qu'avant même la négociation et la conclusion du présent accord collectif, des efforts de formation conséquents avaient été effectués au bénéfice du personnel fonctionnel comme opérationnel. Ainsi, le budget normalement dévolu à la formation professionnelle avait été dépassé sur les derniers exercices.

Dans le cadre de la présente convention d'entreprise, les parties affirment leur volonté de

développer et d'optimiser la formation afin de permettre à l'ensemble du personnel de s'épanouir et d'évoluer dans son travail dans son intérêt personnel et celui, corrélatif, de la structure pour laquelle il travaille.

2.6 Prévention des risques professionnels.

La préservation de la santé des salariés de l'UES constitue une préoccupation pour les parties signataires.

Concernant les risques liés à l'activité professionnelle, il est déclaré solennellement que ceux-ci feront l'objet d'un suivi périodique ayant pour objet :

1. de faire un diagnostic des accidents du travail et maladies professionnelles susceptibles d'être occasionnés ;
2. de proposer toute mesure de prévention et d'information qui pourrait s'avérer utile. Pour cela, un document d'évaluation des risques professionnels formalisant ces deux étapes sera présenté pour avis à la délégation unique du personnel une fois par an.

3. Les relations individuelles de travail.

3.1 Dispositions générales.

3.1.1 Classification.

Les salariés de l'UES ITG, consultants ou non, peuvent être cadres ou non cadres, selon leur degré de compétence et de responsabilité. Ce niveau de classification est précisé au contrat de travail en tenant compte des références prévues par la convention collective de branche. Il entraîne des conséquences principalement en matière de rémunération (application des rémunérations minimales conventionnelles prévues par la convention de branche) et de durée du travail (cf. infra).

3.1.1.A Les fonctions E.T.A.M. existantes ou pouvant exister dans les familles professionnelles quelles qu'elles soient peuvent être réparties en fonctions de dominante :

- d'exécution ;
- d'études ou de préparation ;
- de conception ou de gestion élargie.

Ces fonctions se différencient dans leurs aspects fondamentaux (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dans leurs définitions globales (contenu, caractéristiques). Pour plus de précisions, les parties se référeront aux termes de la convention collective de branche. A chaque position correspond un coefficient. Les coefficients permettent de fixer les minima salariaux afférents aux différentes positions de la grille suivant une relation de la forme suivante (Cf. *Annexe A.1*) :

Salaire minimum = coefficient X valeur du point + partie fixe.

3.1.1.B Les fonctions Cadres sont attribuées en application du tableau annexé au présent accord collectif (Cf. *Annexe A.2*).

3.1.2 Période d'essai et préavis.

Les dispositions relatives à la période d'essai et au préavis sont celles qui sont prévues par la convention collective de branche (*Cf. Annexe A.3*).

3.1.3 Salaires et prime de vacances.

- ⇒ Les salariés de l'UES ITG bénéficient des rémunérations minimales instituées au niveau de la branche pour un travail à temps complet. Ces planchers sont « proratisés » pour les salariés exerçant une activité réduite (temps partiel ou forfait jours à temps réduit) (*Cf. Annexe A.4*).
- ⇒ L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévues par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres, et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10% prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

3.1.4 Congés payés.

- ⇒ **Congés payés annuels.** Le personnel bénéficie du droit au congé annuel payé conformément à la loi. Dans le cas particulier des consultants, ce congé donne lieu à une indemnité mensuelle de 1/10^{ème} de la rémunération brute complétée d'une somme de 10% de l'indemnité de congé susvisée chaque mois également.
- ⇒ **Congés payés pour évènements familiaux.** (*Cf. Annexe A.5*).
- ⇒ **Congés supplémentaires pour ancienneté.** Les salariés (ETAM ou cadres) bénéficient, en plus du congé principal (25 jours ouvrés), de 1 jour ouvré par tranche de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 4 jours après 20 ans.
- ⇒ **Congés supplémentaires pour fractionnement des congés payés.** Lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la 5^{ème} semaine, soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié se voit attribuer 2 jours quand le nombre de jours de congés pris hors période (1^{er} mai au 31 octobre) est au moins égal à 5 et de 1 jour quand le nombre de jours de congés pris hors période est égal à 3 ou à 4.
- ⇒ **Congés supplémentaires pour rappel en cours de congés.** Lorsque le salarié est rappelé à son poste de travail alors qu'il est en congés payés, il doit bénéficier de 2 jours de congés payés supplémentaires et remboursement, sur justification, des frais occasionnés par le transport.
- ⇒ **Jours fériés.** Jours fériés légaux : chômés et payés. Travail habituel : pour les ETAM uniquement, majoration de salaire de 25% appliquée sur le taux horaire du minimum hiérarchique pour les postes comportant au moins 6 heures consécutives. Travail exceptionnel : pour les ETAM uniquement, majoration de salaire de 50% avec majorations de salaire éventuelles pour heures supplémentaires.

3.1.5 Maladie – maternité – accidents du travail.

Les dispositions qui suivent ne sont applicables qu'au « personnel fonctionnel ou permanent » (donc en sont exclus les consultants). Pour les consultants (ou « personnel opérationnel »), ce dispositif ne peut faire l'objet d'une mutualisation mais leur niveau de salaire (supérieur aux minima conventionnels) couvre le manque à gagner éventuel consécutif à la seule perception des indemnités journalières de la sécurité sociale.

⇒ **Maladie et accidents du travail.** (Cf. *Annexe A.6*).

⇒ **Maladie et congés payés.** Assimilation à du travail effectif des périodes indemnisées. Maladie au moment des congés : prise des congés au moment du retour si le retour a lieu avant le 31 mai ou versement d'une indemnité compensatrice.

⇒ **Maternité.** Indemnisation pendant le congé : maintien du salaire, sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance après 1 an d'ancienneté. Réduction d'horaire : 20 minutes par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse.

3.1.6 Mutuelle – prévoyance.

Il est rappelé par les parties signataires qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le « personnel fonctionnel » (cf. infra) bénéficie d'une mutuelle avec prise en charge par l'entreprise de la cotisation à hauteur de 60%. Le « personnel opérationnel » peut pour sa part adhérer à la même mutuelle à des tarifs préférentiels négociés directement par les représentants de l'UES en concertation avec la délégation unique du personnel.

En matière de prévoyance, il est rappelé que des contrats de prévoyance ont été souscrits auprès de l'APRI PREVOYANCE et qui prévoient les principales garanties suivantes : décès, IAD (capital décès 460% tr A 150% tr B) et rente éducation ; incapacité de travail, invalidité (indemnité journalière après franchise de 90 jours) et rente accident du travail ou maladie professionnelle.

Les contrats de mutuelle et de prévoyance étant antérieurs à la signature du présent accord collectif, ils ont été intégrés par les signataires en annexe à celle-ci et en font donc désormais partie intégrante.

3.1.7 Licenciement – départ à la retraite.

⇒ Indemnité de licenciement (à partir de 2 ans d'ancienneté). (Cf. *Annexe A.7*).

⇒ Départ et mise à la retraite. (Cf. *Annexe A.8*).

3.2 Dispositions spécifiques.

Les parties signataires souhaitent faire observer qu'au sein de l'UES ITG coexistent deux types de relations individuelles de travail pouvant être qualifiés respectivement de « fonctionnel » et « opérationnel ».

Dans les deux cas, l'existence d'un lien de subordination est avérée mais se caractérise par des modes d'expression différents.

Dans le premier cas qui vise les salariés des services supports techniques, administratifs, financiers ou informatiques, le lien de subordination se concrétise par la possibilité d'un

contrôle quantitatif et qualitatif du travail effectué dans un lieu de travail principal prédéterminé et fixe (ce qui n'exclut pas des déplacements professionnels exceptionnels ou réguliers).

Dans le second cas qui vise les salariés ayant une fonction à la fois commerciale et productive et qui sont désignés comme « consultants », le lien de subordination s'exerce dans des conditions de profonde autonomie.

En effet, les « consultants » ITG sont des salariés qui ont le plus souvent acquis une expérience solide au cours de précédents emplois et qui souhaitent faire valoir le savoir et le savoir faire qui en découlent. Ainsi, leur autonomie est celle de consultants chevronnés de toute société de conseil.

Mais comme ceci est indiqué clairement par la loi pour des professions réglementées (avocats, experts comptables) ou pour les cadres que le Code du travail qualifie d' « autonomes » (cf. art L. 212-15-3 du Code du travail), l'autonomie n'exclut pas l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail.

Traditionnellement, le lien de subordination se caractérise par le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner, le cas échéant, l'inexécution. Cette conception historique du droit de travail résulte de l'observation de relations de travail de type industriel. Mais à l'ère des services, du fonctionnement par projets et missions, et du conseil, le contenu et la matérialisation du lien de subordination ne peuvent plus être perçus qu'en termes négatifs, avec l'utilisation de formules telles que donner des ordres, contrôler, sanctionner, etc.

En effet, le lien de subordination qui s'établit entre un consultant qui dispose d'une très large autonomie technique (en raison de son niveau de compétence et de son expérience) et les sociétés de l'UES ITG ne peut être analysé au regard des ces critères traditionnels et il est nécessaire de recourir ici à des critères adaptés dont les tribunaux ont déjà montré la voie notamment par le recours à la notion de « participation à un service organisé ».

Ce critère ne « valide » pas le portage salarial en soi, mais permet de faire un distinguo entre les sociétés de portage organisées et les sociétés de portage inorganisées.

- **Les premières** accompagnent véritablement le salarié porté dans ses démarches commerciales, le forment (notamment au marketing du conseil individuel autonome) le conseillent dans l'exercice des missions qu'il remplit, contrôlent son activité par des rapports réguliers d'activité. Elles appliquent des avantages sociaux prévus par une convention de branche étendue (en l'occurrence le SYNTEC) ou, encore mieux, en instituent de spécifiques par une convention d'entreprise ; elles ont organisé la mise en place des instances élues et désignées de représentation du personnel, etc. Par ailleurs, elles endossent la responsabilité civile professionnelle de l'activité de leurs consultants. Dans leur cas, il y a manifestement lien de subordination par l'inclusion dans ce service organisé dès lors que les indices de cette organisation sont suffisamment probants.
- **Les secondes** se bornent à transformer des honoraires en salaires et à facturer au salarié porté les frais de gestion de son activité, ce qui ne saurait suffire à constituer un service organisé.

3.2.1 Contrats de travail et activité « fonctionnelle ».

Les contrats de travail du personnel concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils sont soumis respectivement à la loi, à la convention collective du Syntec (ou toute autre convention

collective qui deviendrait obligatoire pour les entreprises de portage) et au présent accord collectif d'UES.

3.2.2 Contrats de travail et activité « opérationnelle ».

Egalement soumis à la loi, à la convention collective du Syntec (ou toute autre convention collective qui deviendrait obligatoire pour les entreprises de portage salarial) et à l'ensemble des dispositions du présent accord collectif, les contrats de travail des « consultants » doivent être adaptés pour tenir compte des particularités d'exercice de leur activité. Les parties ont donc entendu définir précisément les termes de la relation de travail pouvant s'instaurer entre le « consultant » et la société de l'UES ITG.

A cet effet, des modèles de contrats de travail correspondant aux différentes situations visées ci-dessous seront annexés ultérieurement par avenant au présent accord collectif et en font partie intégrante.

3.2.2.A Durée du contrat.

L'activité des consultants peut être exercée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dans les cas limitatifs énumérés par l'article L. 122-1-1 du Code du travail, en particulier en cas de surcroît temporaire d'activité.

Sous réserve de la mention du cas de recours et de la durée déterminée de l'engagement, les contrats de travail à durée déterminée seront soumis aux dispositions relatives aux contrats de travail à durée indéterminée.

Toutefois, il est rappelé que, conformément au texte et à l'esprit du Code du travail et hors des cas de recours au contrat de travail à durée déterminée prévus par la loi, ce dernier constitue un contrat dérogatoire alors que le contrat de travail à durée indéterminée constitue le contrat de droit commun. Il s'impose donc naturellement dès que l'activité du consultant devient récurrente.

3.2.2.B Paiement du salaire.

Les entreprises de l'UES ITG rémunèrent les consultants au mois (entre le 25 du mois en cours et le 10 du mois suivant sous réserve que le rapport d'activité soit produit) sans que cette rémunération ne soit conditionnée ni par l'émission ni par le règlement des factures. La rémunération mensuelle fixe est au minimum égale aux minima conventionnels de la branche rapportés au temps de travail effectué sur le mois de référence.

En complément de cette rémunération fixe de base, dite « salaire conventionnel » le consultant perçoit un salaire complémentaire dépendant de la bonne réalisation du budget du centre d'activité dont il a la responsabilité.

3.2.2.C Durée du travail.

En matière de durée du travail, il convient de distinguer les consultants cadres des consultants non cadres, dans la logique instituée par la loi du 19 janvier 2000 et l'accord de branche du 22 juin 1999.

- **Cadres au « forfait jours » :** Pour les cadres qui, conformément à l'accord précité, disposent d'une très grande latitude dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, un décompte du temps de travail en jours plutôt qu'en heures pourra être prévu au contrat de travail. Les cadres concernés par cette disposition devront être classés au niveau 3.1 et au delà de la convention collective de branche

et percevoir une rémunération mensuelle, proratisée au temps travaillé, au moins égale à 120% du minimum conventionnel de leur catégorie.

- **Cadres et non cadres au « décompte horaire »** : Pour les cadres qui ne remplissent pas les conditions susvisées et les non cadres, le temps de travail sera décompté en heures.

Dans cette hypothèse, la variation des heures de travail d'une semaine et d'un mois sur l'autre rendent indispensable le recours au contrat de travail à temps partiel modulé tel que prévu par l'article L.212-4-6 du Code du travail.

La durée du travail sera fixée comme indiqué au D ci-dessous, les jours de travail correspondant à un nombre d'heures de travail sur la base du ratio un jour = 7 heures de travail (sauf dans le cas d'une mission imposant un nombre d'heures de travail journalier supérieur ou inférieur).

3.2.2.D Contenu du travail.

L'activité des consultants cadres ou non cadres sera scindée en deux phases distinctes, concrétisées par, d'une part, les « jours de réalisation de mission » (jours M) et, d'autre part, les « jours de développement » (jours D). Le consultant pourra utiliser ces derniers soit à sa formation professionnelle soit à la prospection de clientèle.

Le nombre de jours de travail (« jours de réalisation de mission M» et « jours de développement D») sera fixé initialement dans le contrat et pour la durée de la période d'essai. A l'issue de la période d'essai, le consultant se verra proposer, par avenant à son contrat de travail, un nombre mensuel forfaitaire de jours de développement. La phase de prospection est, dans une certaine mesure, facultative puisque le salarié est laissé libre d'y consacrer le temps qu'il désire (dans la limite du forfait convenu) sous réserve des conséquences qui pourraient découler du non respect de la clause d'objectif normalement prévue à son contrat de travail ou à ses avenants.

Le nombre de « jours de réalisation de missions » dépendra pour sa part des missions que le consultant aura à effectuer à la date de fin de la période d'essai. Ce nombre évoluera par la suite, en plus ou en moins, en fonction des nouvelles missions que le consultant aura obtenues. A cet effet, il sera mis à disposition du salarié un formulaire type à remplir à chaque nouvelle mission. En remplissant ce formulaire, le salarié indiquera le nombre de journées de travail correspondant à la mission nouvellement obtenue. Après acceptation par la société, ce document vaudra avenant au contrat de travail.

En fin d'année et conformément à la loi et à l'accord de branche, le nombre de jours travaillés par an, toutes missions confondues et quelle que soit la nature des jours considérés (jours M ou jours D) est limité à 217 jours pour les cadres dont le temps de travail est décompté en jours et à 1589 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures..

3.2.2.E Suivi du travail.

Afin de suivre précisément l'activité des salariés qu'elles emploient, les sociétés de l'UES ITG ont mis en place des rapports d'activité mensuels à remplir par chaque consultant relatant les heures ou jours travaillés (jours de réalisation de mission M ou jours de développement D) avec indication du lieu et du type d'activité, ainsi que des frais de mission (voyages, hébergement ...) correspondants.

Ce document, signé par le consultant et approuvé (après d'éventuels ajustements) par la

direction de la société, acquiert de ce fait une valeur contractuelle et sert de référence pour l'établissement des paies (salaire conventionnel uniquement).

3.2.2.F Suivi du centre d'activité.

Le chiffre d'affaires facturé, le chiffre d'affaires encaissé, les salaires versés (salaire conventionnel et salaire complémentaire), les charges sociales décomptées, les frais professionnels et dépenses de fonctionnement remboursés ainsi que les frais de gestion prélevés et tous autres produits et charges concernant l'activité de chaque consultant figurent dans les comptes de son centre d'activité (compte financier, compte commercial et compte de trésorerie) et sont tenus à sa disposition sur simple demande de sa part. En outre, chaque consultant peut les visionner en permanence (mise à jour en temps réel) via un site internet entièrement sécurisé.

3.2.2.G Clause d'objectif.

Eu égard à la dimension également commerciale de l'activité du consultant, les parties estiment légitime l'inclusion dans leur contrat de travail d'une clause d'objectif. Au terme de cette clause, le consultant devra conclure, avant la fin de chaque mission, une mission nouvelle. La pérennité du présent contrat est subordonnée au respect par le salarié de cette clause d'objectif. En d'autres termes, la société se réserve la possibilité de procéder au licenciement du salarié si l'objectif n'est pas atteint et si les explications apportées par le salarié ne sont pas suffisantes.

3.2.2.H Propriété de la clientèle.

Les consultants sont déclarés propriétaires de leur clientèle, les entreprises de l'UES ITG ne pouvant, en conséquence, revendiquer aucun droit à ce titre là.
En cas de rupture du contrat de travail, les anciens consultants pourront donc continuer à travailler pour les clients qui ont été facturés au nom d'une des sociétés du groupe ITG sous réserve que les factures correspondantes aient été réglées et qu'aucun litige ne porte sur le règlement de celles-ci.

3.2.2.I Droits d'auteurs.

Par exception aux articles 75 et 76 de la convention collective de Syntec, les inventions par le salarié porté relevant du droit d'auteur, de la création de logiciel, des méthodes et process de fabrication ou de travail, des brevets et inventions appartiennent aux salariés portés. Ceux-ci peuvent, dans le cadre d'un contrat commercial avec un client d'une des sociétés de l'UES, le céder à celle-ci, dans les limites prévues par les dispositions légales.

Si à la demande du salarié porté, l'entreprise de portage effectuée à titre de service les formalités de dépôt concernant le droit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et process de fabrication ou de travail, les brevets et inventions, ce dépôt doit être fait au nom du salarié porté.

Les dépenses engagées seront imputées au débit du compte financier du centre d'activité du consultant..

3.2.2.J Responsabilité civile.

Chacune des sociétés de l'UES déclare être assurée au titre de la responsabilité civile

professionnelle qui couvre l'ensemble des prestations des consultants et intervenants d'ITG.

3.2.2.K Recouvrement des impayés.

Les entreprises de l' UES ITG sont responsables du recouvrement des impayés et en supportent la seule et entière responsabilité. Les parties souhaitent toutefois rappeler que les consultants pourront devoir, lorsque c'est nécessaire, intervenir auprès des clients avec lesquels ils sont en contact afin de faciliter ce recouvrement.

3.2.2.L Interdiction des clauses d'exclusivité et de non-concurrence.

Les clauses d'exclusivité et de non-concurrence sont strictement prohibées par les parties dans les contrats de travail conclus avec les consultants. En effet, ceux-ci doivent pouvoir exercer leur activité ailleurs pendant le contrat ou après la rupture de celui-ci dans le respect bien évidemment de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

3.2.2.M Frais professionnels (frais de mission et dépenses de fonctionnement).

Les frais de mission correspondent aux frais de déplacement, de séjour et de réception directement liés aux journées d'activité (jours M ou jours D). Pour autant qu'ils soient raisonnables et dûment justifiés, ils seront acceptés et remboursés par les entreprises de l'UES ITG dans le cadre des réglementations fiscales et sociales en vigueur.

Les dépenses de fonctionnement sont les dépenses qui, bien que liées à l'activité professionnelle, ne peuvent être rattachées à une mission spécifique et à telle ou telle journée d'activité. Ces dépenses, quelle qu'en soit la nature, ne peuvent être remboursées qu'après accord préalable de l'entreprise.

Ces frais et dépenses remboursés seront imputés au débit du compte financier du centre d'activité du consultant.

3.2.2.N Rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail des consultants pourra être rompu dans les cas autorisés par la loi et en respectant les procédures idoines prévues par le Code du travail.

En cas d'absence ou de baisse très significative d'activité, le licenciement du consultant pourra intervenir en raison du non respect de la clause d'objectif dès lors que celle-ci est mentionnée expressément au contrat de travail et que le consultant n'aura pu apporter d'explications justifiant son insuffisance de résultats.

S'il s'avère, dans le cadre d'un suivi régulier de son activité, que le consultant ne peut remplir ses objectifs, ceux-ci peuvent d'un commun accord être revus à la baisse. Faute d'accord, le contrat de travail pourra être rompu pour cause réelle et sérieuse.

En ce qui concerne l'indemnisation des consultants en cas de licenciement, on se référera au chapitre 3.2.7 ci-dessus.

4. Dispositions finales.

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre général par des dispositions législatives ou réglementaires, ou par des dispositions conventionnelles applicables à la société postérieurement à sa signature, les signataires se réuniront dans les trois mois en vue de tirer toutes les

conséquences de la situation ainsi créée.

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DDTEFP (service des conventions collectives). Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont informés que le présent accord collectif fera l'objet d'une information / consultation de la délégation unique de l'UES ITG avant sa mise en application. Le présent accord collectif pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

- ✓ La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée A.R. à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DDTEFP et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.
- ✓ Elle comportera des propositions de modifications écrites et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

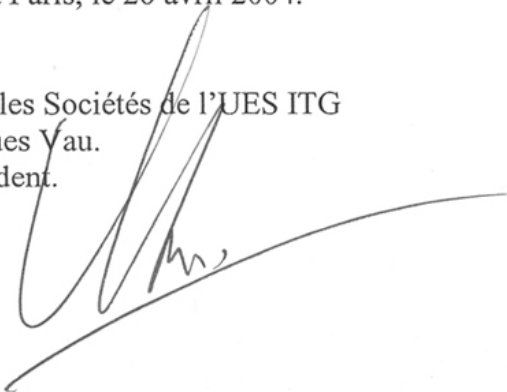
Durant les négociations, l'accord demeurera applicable. A l'issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, feront l'objet des formalités de dépôts prévues ci avant.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé et prendront effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent de la DDTEFP.

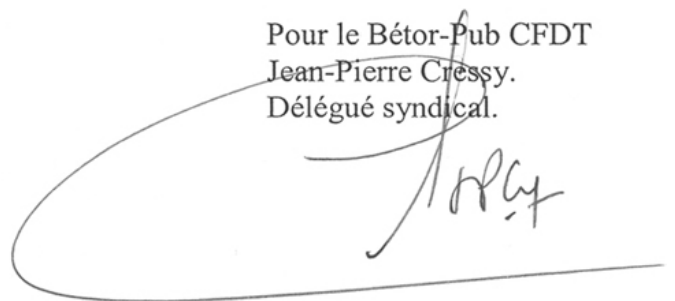
En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord collectif ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période d'une année qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord collectif d'entreprise cessera de produire ses effets sous réserve du maintien des avantages individuels acquis.

Fait à Paris, le 26 avril 2004.

Pour les Sociétés de l'UES ITG
Jacques Yau.
Président.



Pour le Bétor-Pub CFDT
Jean-Pierre Créssy.
Délégué syndical.



A.1 Fonctions et classifications des non-cadres

Fonction	Exécution						Etudes / préparations			Conception / gestion élargie		
	1-1	1-2	1-3-1	1-3-2	1-4-1	1-4-2	2-1	2-2	2-3	3-1	3-2	3-3
Coefficient	210	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500

A.2 Fonctions et classifications des cadres

Classification	Position	Coefficient
Collaborateurs débutants assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques ou administratifs	1-1	90 (95)*
Collaborateurs débutants avec diplôme	1-2	95(100)*
Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique - âgés de moins de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	2-1	100(105)*
		110(115)*
Ingénieurs d'étude ou de recherche	2-2	130
Ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique	2-3	150
Ingénieurs ou cadres sans responsabilité complète placés sous les ordres d'un chef de service	3-1	170
	3-2	210
Ingénieurs ou cadres orientant et contrôlant le travail des collaborateurs	3-3	270
Ingénieurs ou cadres coordonnant plusieurs services		

* Coefficients applicables depuis le 1/03/2001. Toute modification ultérieure des coefficients au niveau de la branche, qu'il s'agisse des cadres ou des non cadres, entraînerait la caducité des coefficients modifiés et leur substitution par les coefficients modifiés. Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour les positions types, échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

A.3 Périodes d'essai

Catégories	Période d'essai		Préavis après essai		
	Durée	Préavis pdt essai	Démission et licenciement	Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
ETAM - coeff. 200 à 355 - coeff. 400 à 500	1 mois	1 ^{er} mois : 1 jour Après le 1 ^{er} mois : 1 sem / mois	1 mois / 2 mois après 2 ans d'ancienneté	6 mois à 2 ans : 1 mois > 2 ans : 2 mois	4 mois
	2 mois		2 mois		
Cadres	3 mois		3 mois		

A.4 Salaires minimaux

A titre indicatif à la date de signature de la convention collective Syntec (avenant N°24 du 06/12/2001 étendu par arrêté du 19/04/2002 :

Salaires minima des ETAM (valeur du point 2,84 Euros ; partie fixe 458 Euros).

Coeff.	200	210	220	230	240	250	275	310	355	400	450	500
Sal. min. (Euros)	1135	1135	1140	1140	1150	1168	1239	1338	1466	1594	1736	1878

Formule de calcul pour les coeff. 220 et au-delà :
salaires minimum = (valeur du point x coeff.) + partie fixe.

Salaires minima des Cadres (valeur du point 16,79 Euros x coefficient).

Coeff.	95	100	105	115	130	150	170	210	270
Sal. min. (Euros)	1595.05	1679.00	1762.95	1930.85	2182.7	2518.5	2854.3	3525.9	4533.30

A.5 Congés payés pour évènements familiaux

Evènement	ETAM & Cadres
Mariage - du salarié	4 jours ouvrés
- enfant	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
Décès - conjoint, enfant, ascendant	2 jours ouvrés
- collatéraux jusqu'au 2 ^{ème} degré	1 jour ouvré
- beaux-parents	1 jour ouvré
Enfant malade (-16 ans) ; proche en fin de vie (soins palliatifs) ; présence parentale	Congé légal

A.6 Indemnisation en cas de maladie et d'accident du travail

Les salariés de l'UES ITG bénéficieront d'une indemnisation sur 12 mois consécutifs dans les limites de la rémunération nette et sans délai de carence.

Catégories	Ancienneté (1)	Maintien du salaire (IJSS + régime de prévoyance)
ETAM	> 1 an (2) à < 5 ans	1 mois à 100% + 2 mois à 80% (3)
	> 5 ans	2 mois à 100% + 1 mois à 80% (3)
Cadres	> 1 an (2)	3 mois à 100%

(1). En cas d'acquisition de l'ancienneté en cours d'absence, indemnisation correspondant à la nouvelle ancienneté pour la période restant à courir.

(2). Condition d'un an d'ancienneté non requise en cas d'AT ou de maladie professionnelle.

(3). Pourcentages applicables au salaire brut.

Après 90 jours d'arrêt, indemnisation est prise en charge par le régime de prévoyance.

A 7 Indemnités de licenciement (à partir de 2 ans d'ancienneté).

Ancienneté	< 20 ans	20 ans
ETAM	0,25 mois par année de présence*	0,3 mois par année de présence* (maximum : 10 mois)
Cadres	1/3 mois par année de présence (maximum : 12 mois)	

* Prorata au nombre de mois en cas d'années incomplètes.

Base de calcul : 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et des majorations ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement).

Lorsque l'entreprise trouve au salarié un emploi équivalent accepté par celui-ci, hors de l'entreprise et avant la fin du préavis, l'indemnité de licenciement est réduite d'un tiers. Ce tiers sera versé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite.

A.8 Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ à la retraite est due à partir de 5 ans d'ancienneté en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite à 60 ans dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein : 1 mois + 1/8^{ème} de mois par année à partir de la 6^{ème} plafonnée à 4 mois (base de calcul : 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois à l'exclusion des primes, gratifications, majorations pour heures supplémentaires et majorations ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement).

En cas de mise à la retraite entre 2 à 5 ans d'ancienneté, une indemnité du montant de l'indemnité légale sera versée.