

**avenant n°2 du 27/10/2022  
à l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 modifié**

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n°46 en date du 16 juillet 2021 à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Ce dernier a été modifié par l'avenant n°1 du 31 mars 2022 visant à moderniser certains chapitres.

Dans le souci de parfaire la clarté du texte, les partenaires sociaux ont retravaillé la rédaction d'un certain nombre d'articles et procédé au transfert, au sein de l'accord de branche du 16 décembre 1991 « Enquêteurs » annexé à la convention collective (dite Annexe IV), des stipulations relatives aux chargés d'enquêtes.

Le présent avenant est donc associé à l'élaboration d'un avenant à l'annexe IV.

**Article 1  
Détermination du champ territorial et professionnel**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

**I. MODIFICATION APPORTÉE À L'AVENANT N°46 DU 16 JUILLET 2021**

**Article 2  
Modification de l'article 7 « Conditions d'adhésion à l'avenant »**

L'article 7 de l'avenant n° 46 à la convention collective est rédigé comme suit :

*« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L.2261-3 et L.2261-4 du Code du travail. »*

**II. MODIFICATIONS APPORTÉES À L'ANNEXE 1 DE L'AVENANT N°46 DU 16 JUILLET 2021 MODIFIÉE PAR L'AVENANT N°1 DU 31/03/2022.**

**Article 3  
Modification du préambule**

Au sein du préambule, le préambule relatif aux enquêteurs est supprimé.

**Article 4  
Modification de l'article 1.2 « Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête »**

L'article 1.2 est rédigé comme suit :

*« Article 1.2  
Définition des ETAM, ingénieurs et cadres*

*Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective*

(annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi,
- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires. »

#### **Article 5**

##### **Modification de l'article 2.2 « Représentation des salariés »**

L'article 2.2 est rédigé comme suit :

« La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

A titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- Les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- Les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- Les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 2.2 est modifié comme suit :

- Au deuxième paragraphe : « 230 » est remplacé par « 240 ».

#### **Article 6**

##### **Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination »**

Le premier paragraphe de l'article 3.1 est rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail. »

#### **Article 7**

##### **Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail »**

L'article 3.2 est modifié comme suit :

- Le troisième paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé ;
- Le dernier paragraphe est rédigé comme suit :  
« *Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.* »

**Article 8**  
**Modification de l'article 3.4 « Période d'essai »**

L'article 3.4 est modifié comme suit :

- Au premier tiret du deuxième paragraphe, « 355 » est remplacé par « 250 » ;
- Au deuxième tiret du deuxième paragraphe, « 400 » est remplacé par « 275 ».

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 3.4 est modifié comme suit :

- Au premier tiret du deuxième paragraphe, « 230 » est remplacé par « 240 ».

**Article 9**  
**Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail »**

L'article 3.5 est modifié comme suit :

- Le troisième paragraphe est rédigé comme suit :  
« *En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qu'il a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail.* »
- Le dernier paragraphe est supprimé.

**Article 10**  
**Modification de l'article 3.7 « Ancienneté »**

L'article 3.7 est rédigé comme suit :

« Article 3.7  
Ancienneté

*Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.*

*Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.*

*Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :*

- *maladies et accidents inférieurs à six (6) mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;*
- *maternité et adoption ;*
- *congés de formation ;*
- *congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;*

- *détachements auprès d'une filiale ;*
- *interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du Code du travail ;*
- *suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire.*

#### **Article 11**

##### **Modification de l'article 4.1 « Procédures applicables »**

L'article 4.1 est modifié comme suit :

- Le deuxième paragraphe du 1. « Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement) » est rédigé comme suit :  
*« La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant » ;*
- Le paragraphe unique du 2. « Rupture à l'initiative du salarié (démission) » est rédigé comme suit :  
*« En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. » ;*
- Le titre du 3. « Rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle) » est rédigé comme suit :  
*« 3. Rupture conventionnelle »*

#### **Article 12**

##### **Modification de l'article 4.2 « Durée du préavis »**

Le deuxième paragraphe de l'article 4.2 est rédigé comme suit :

*« Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle ».*

#### **Article 13**

##### **Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi »**

Le dernier paragraphe de l'article 4.3, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

#### **Article 14**

##### **Modification de l'article 4.4 « Indemnité compensatrice de préavis »**

L'article 4.4 est rédigé comme suit :

*« Article 4.4  
Indemnité compensatrice de préavis*

*La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.*

*En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.*

*L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement*

*et en totalité.*

*La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis. »*

**Article 15**  
**Modification de l'article 4.5 « Indemnité de licenciement »**

L'article 4.5 est modifié comme suit :

- Le premier paragraphe du 2. « Montant » est rédigé comme suit :
  - « *L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :*
  - *concernant les ETAM :*
    - o *pour une ancienneté jusqu'à dix (10) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence,*
    - o *après dix (10) ans d'ancienneté : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.*
  - *concernant les ingénieurs et cadres :*
    - o *pour une ancienneté inférieure à deux (2) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence.*
    - o *Pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence. »*
- A la fin de l'article 4.5 est ajouté un paragraphe rédigé comme suit :
  - « *L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le Code du travail. »*

**Article 16**  
**Modification de l'article 4.6 « Départ et mise à la retraite »**

Après le sous-titre « Mise à la retraite entre 65 et 69 ans », le deuxième paragraphe du 2. « Mise à la retraite » de l'article 4.6 est rédigé comme suit :

« *Cette demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur. »*

**Article 17**  
**Modification de l'article 4.8 « Indemnité de départ et de mise à la retraite »**

Le deuxième paragraphe du 1. « Départ à la retraite » de l'article 4.8 est rédigé comme suit :

« *Concernant le départ à la retraite :*

- *à cinq (5) ans révolus : un (1) mois ;*
- *au-delà, s'y ajoute : un cinquième (1/5) de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) année d'ancienneté. »*

**Article 18**  
**Modification de l'article 5.1 « Durée des congés payés »**

L'article 5.1 est modifié comme suit :

- À la fin du 3. « Congés de fractionnement », sont ajoutés trois paragraphes rédigés comme suit :
  - « *La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.*
  - L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.*
  - Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné. »*

- À la fin de l'article 5.1 est ajouté le paragraphe suivant :

« 4. Rappel en cours de congés payés

*À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à deux (2) jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs. »*

#### **Article 19**

##### **Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des congés payés »**

L'article 5.2 est rédigé comme suit :

« Article 5.2

*Attribution de jours de congés non rémunérés*

*Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré. »*

#### **Article 20**

##### **Modification de l'article 5.3 « Période de congés payés »**

L'article 5.3 est rédigé comme suit :

« Article 5.3

*Période de congés payés*

*Les droits à congés payés s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.*

*La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1<sup>er</sup> mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de treize (13) mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur. »*

#### **Article 21**

##### **Modification de l'article 5.5 « Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés »**

L'article 5.5 est rédigé comme suit :

« Article 5.5

*Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés*

*Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :*

- *les périodes de congés payés ;*
- *les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;*
- *les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;*
- *les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;*
- *les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un (1) an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;*
- *les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7. de la convention collective ;*
- *les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;*
- *les congés de formation économique, sociale et syndicale ;*

- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice des droits syndicaux prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise. »

#### **Article 22**

##### **Modification de l'article 5.6 « Indemnité de congés payés »**

Le dernier paragraphe de l'article 5.6, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

#### **Article 23**

##### **Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »**

L'article 5.7 est modifié comme suit :

- Le sous-titre « ETAM et ingénieurs et cadres » est supprimé ;
- Le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- Le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

#### **Article 24**

##### **Modification de l'article 5.9 « Congé sans solde »**

Le troisième paragraphe de l'article 5.9 est rédigé comme suit :

« Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail ».

#### **Article 25**

##### **Modification de l'article 6.1 « Aménagement du temps de travail sur l'année »**

L'article 6.1 est rédigé comme suit :

« Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014. »

#### **Article 26**

##### **Modification de l'article 6.2 « Heures supplémentaires »**

Le 1. « Rémunération des heures supplémentaires » de l'article 6.2 est rédigé comme suit :

« Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.



*Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.*

*Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi. »*

#### **Article 27**

##### **Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés »**

L'article 6.3 est modifié comme suit :

- Le deuxième paragraphe du 3. « Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés » est supprimé ;
- Au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Entreprises du Numérique et de l'Évènementiel » est supprimé ;
- Au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;
- Le dernier paragraphe du 4. « Règles sectorielles spécifiques » est supprimé.

#### **Article 28**

##### **Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit »**

L'article 6.4 est modifié comme suit :

- Le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;
- Les deux derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

#### **Article 29**

##### **Modification de l'article 7.1 « Généralités »**

L'article 7.1 est modifié comme suit :

- Le sous-titre « Rémunération des Chargés d'enquête » est supprimé ;
- Les paragraphes après le sous-titre « Rémunération des Chargés d'enquête » sont supprimés.

#### **Article 30**

##### **Modification de l'article 7.2 « Classifications »**

L'article 7.2 est modifié comme suit :

- Le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- Le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

#### **Article 31**

##### **Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel »**

L'article 8.3 est modifié comme suit :

- Le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- Les trois derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

**Article 32**  
**Modification du Titre 9 « Maladie et accidents »**

Le titre 9 est rédigé comme suit :

« Titre 9

*Maladie, accidents, parentalité »*

**Article 33**  
**Modification de l'article 9.2 « Incapacité temporaire de travail »**

Le 1. « Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail » de l'article 9.2 est rédigé comme suit :

«

*1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail*

*Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un (1) an d'ancienneté.*

*L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.*

*Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de quatre-vingt-dix (90) jours au maximum, sur une période de douze (12) mois consécutifs.*

*Au-delà de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs d'absence(s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance. »*

**Article 34**  
**Modification de l'article 9.4 « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel »**

L'article 9.4 est rédigé comme suit :

« Article 9.4

*Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel*

*Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au Code du travail. »*

**Article 35**  
**Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission »**

Le dernier paragraphe de l'article 11.1, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

**Article 36**  
**Modification de l'article 11.2 « Frais de déplacement »**

Le troisième paragraphe de l'article 11.2 est rédigé comme suit :

*« Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié. »*

**Article 37**  
**Modification de l'article 11.6 « Mobilité géographique »**

Le 1. « *Modification du lieu de travail* » de l'article 11.6 est modifié comme suit :

- Le sous-titre « En l'absence de clause mobilité dans le contrat de travail » est rédigé comme suit :  
« En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail » ;
- Au quatrième paragraphe après le sous-titre « En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail », « 3.4 » est supprimé et remplacé par « 3.5 » ;
- Le quatrième paragraphe, après le sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est rédigé comme suit :  
« *Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement.* »
- Au sein du sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est ajouté un cinquième paragraphe rédigé comme suit :  
« *La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective.* »

**Article 38**  
**Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission »**

L'article 12.2 est modifié comme suit :

- Le point 20 est rédigé comme suit :  
« 20. Le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine » ;
- Le point 21, est rédigé comme suit :  
« 21. Les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ » ;
- Le point 23. est rédigé comme suit :  
« 23. Les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ».

**Article 39**  
**Modification de l'article 12.5 « Période d'essai »**

Au premier paragraphe de l'article 12.5, « 3.3 » est supprimé et remplacé par « 3.4 ».

**Article 40**  
**Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission »**

Le deuxième paragraphe de l'article 12.6 est rédigé comme suit :

« *Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique.* »

**Article 41**  
**Modification de l'article 13.5 « Adhésion »**

Le premier paragraphe de l'article 13.5 est rédigé comme suit :

*« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L.2261-3 et L.2261-4 du Code du travail. »*

**III. STIPULATIONS JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES**

**Article 42**

Date d'effet – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel*.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « conditions de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du Travail dans les conditions prévues à l'article L.2261-24 du Code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L.2261-3 et L.2261-4 du Code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 27/10/2022.

*[Suivent les signataires]*

**Fédération SYNTEC**

**CFDT / F3C**

**Fédération CINOV**

**Fédération CFTC MEDIA+**

**CFE-CGC / FIECI**