

**Avenant n°3 du 13/12/2022 à l'avenant n°46 du 16/07/2021
à la convention collective**

« Travail du dimanche et des jours fériés »

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la renégociation des règles relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables dans les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, afin de simplifier leur application.

Article 1

Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dont les sièges sociaux ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L.2222-1 du Code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2

Modification de l'article 6.3 de l'annexe 1 de l'avenant n°46 du 16 juillet 2021

L'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés » est rédigé de la manière suivante :

«Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre Ier du Code du travail portant sur les repos et jours fériés.»

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au Code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la réglementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six (6) jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre (24) heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze (11) heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du seizième (16^e) dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé treize (13) dimanches et quatre (4) jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les quinze (15) premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les deux (2) derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1 Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100%, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100% de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2 Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25% indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25% de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001. »

Article 3 **Stipulations juridiques et administratives**

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 dispositions 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.

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*, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n°46 du 16 juillet 2021.

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 représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail.

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 s'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.

Dénonciation

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 six (6) 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.

Fait à Paris, le 13/12/2022.

[Suivent les signataires]

Fédération SYNTEC

148, boulevard Haussmann - 75008 Paris

CFDT/F3C

47/49, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

Fédération CINOV

4, avenue du Recteur Poincaré - 75016 Paris

Fédération CFTC MEDIA+

100, Avenue de Stalingrad - 94800 Villejuif