

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES COLLABORATEURS SALARIES DES CABINETS
D'ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DE METREURS-VERIFICATEURS DU 16 AVRIL 1993

AVENANT N°1

Les textes en italique remplacent, complètent, modifient la convention du 16 Aril 1993.

Entre,

- L'Union Nationale des Economistes de la Construction,

D'une part,

et,

- La Fédération BATI-MAT-TP - C.F.T.C. (*)

- La Fédération Nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB-CFDT)

- La Fédération Nationale CGC des Syndicats de l'encadrement de l'Equipement (FE-CGC)

- Le Syndicat National CGT Architecture-Urbanisme-Métré, Union Fédérale des Cadres et Techniciens de la Construction (UFCT), Fédération de la construction CGT

- La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment, TP, bois, céramique (FO),

- Le Syndicat National du personnel Techniciens Spécialistes et Cadres des Cabinets d'Architectes, Bureaux d'Etudes, Ingénieurs-Conseils, Métreurs, Géomètres-Experts, Photogramètres, Promoteurs-Constructeurs, Maîtres d'oeuvre en Bâtiment (SPABEIC)

D'autre part,

Il a été convenu de modifier ou compléter certains articles de la C.C.N. du 16 Avril 1993 et de créer un article 27 Bis.

(*) La Fédération BATI-MAT-TP - CFTC a participé à l'élaboration de la CCN du 16/04/93. A ce titre elle doit figurer dans le préambule de la page 4.

Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion

- a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels (conformément aux dispositions du Livre I, titre 3 et Livre IV du Code du Travail)
- b) Le cabinet étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :
- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales
 - à ne pas tenir compte des opinions philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement.
 - à ne faire aucune pression sur le personnel du cabinet, en faveur de tel ou tel syndicat
- c) Les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :
- les opinions de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres
 - l'adhésion à tel ou tel syndicat
 - le fait de n'appartenir à aucun syndicat
- e) Des autorisations d'absence, non rémunérées, *exception faite de celles entrant dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale telles que prévues à l'article L 451.1 du Code du Travail*, non imputables sur les congés payés, et limitées à 15 jours ouvrables par an, seront accordées aux salariés :
- 1° Pour faciliter leur présence aux réunions statutaires de leur organisation syndicale,
2° Pour leur permettre l'exercice du droit syndical et l'éducation syndicale, dans la mesure où ces absences n'apporteront pas d'entrave notoire au fonctionnement du cabinet.
- f) Pour faciliter la présence des salariés aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps du travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et de séjour remboursés. Ces remboursements se feront de la façon suivante :
- d'une part, pour ce qui concerne les frais de déplacement, directement aux délégués par les organisations syndicales patronales.
 - d'autre part, pour ce qui concerne l'indemnisation du temps de travail précité, directement aux délégués par l'employeur (1) ; les dépenses de salaire correspondantes majorées des charges sociales seront remboursées à l'employeur par les organisations syndicales patronales.
- (1) Cette indemnisation correspond à des heures normales de travail.

Article 6 - Engagement du personnel

L'engagement d'un salarié, en période d'essai ou à titre définitif, pour une durée *indéterminée*, doit être confirmé par une lettre d'engagement (contrat) établie selon le modèle fixé en annexe à la présente convention, et remise au salarié avant sa prise de fonction, en même temps qu'un exemplaire de la présente convention.

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régis par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat (*Article L 122.3.1 du Code du Travail*).

Les contrats à durée déterminée, ne peuvent, en aucun cas, entraîner l'application de dispositions inférieures à celles fixées par la présente convention collective.

Article 7 - Période d'essai

La durée de période d'essai pour les contrats à durée *indéterminée* est fixée comme suit :

- a) trois mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (coefficients hiérarchiques égaux ou supérieurs à 350)
- b) deux mois pour le personnel des autres catégories.

Durant cette période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis et indemnités. la rémunération brute du salarié est, dans ce cas, calculée par journée de travail sur la base de 1/22e des appointements mensuels bruts prévus.

Article 9 - Modification en cours de contrat

Toute modification de situation de l'emploi d'un salarié provisoire ou définitive, devra faire l'objet d'une notification écrite, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6 ci-dessus. Cette notification sera précédée d'un entretien préalable entre l'employeur et son salarié.

Lorsque l'employeur est contraint de demander à un salarié d'accepter des conditions inférieures en qualification ou en rémunération par rapport à l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer. Si son refus entraîne la rupture du contrat de travail, cette rupture n'est pas considérée comme étant le fait du salarié et équivaut à un licenciement.

En cas d'acceptation des nouvelles conditions d'emploi par le salarié, l'employeur devra s'efforcer de rétablir au plus tôt le salarié dans sa rémunération antérieure.

Lorsqu'un salarié est invité, *en harmonie avec l'article L 125.3 du Code du Travail*, sur instructions de son employeur, à donner son concours provisoirement ou définitivement à un autre cabinet, à une filiale et à tout autre organisme professionnel, et en cas d'acceptation de sa part, tous ses avantages individuels ou collectifs doivent lui être maintenus s'ils sont supérieurs à ceux qui lui seraient attribués dans son nouvel emploi.

En cas de refus par le salarié du nouvel emploi, la rupture du contrat de travail n'est pas considérée comme étant le fait du salarié et équivaut à un licenciement, sauf en cas de réintégration du salarié dans son précédent emploi.

L'employeur ne sera dégagé de ses obligations que lorsque le nouvel employeur aura confirmé par écrit au salarié son acceptation des conditions précitées.

Article 14 - Licenciement

A) Licenciement individuel

- Le licenciement individuel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix, lors de son entretien.

- Si la décision de licenciement est maintenue, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le Code du Travail.

- Le salarié licencié bénéficie :

1° du délai-congé ou préavis défini à l'article 13 ci-dessus ou le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante

2° de l'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue à l'article 15 de la présente convention

3° de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le délai-congés ou préavis

4° de toutes les autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles il a droit.

B) Licenciement collectif

Avant tout licenciement collectif et en particulier pour cause économique, quel que soit le nombre de salariés employés dans le cabinet, l'employeur est tenu aux obligations régissant ce type de licenciement dans les cabinets de plus de dix salariés.

C) Priorité de réengagement

En cas de licenciement prononcé pour suppression de poste, insuffisance de travail ou autre cause économique, le salarié, à condition d'en avoir fait demande écrite à l'employeur au cours *des quatre mois* suivant son licenciement, a priorité de réengagement et ce, pendant un délai d'un an à dater de ce licenciement.

L'employeur est tenu d'aviser le salarié du rétablissement de son emploi par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 10 jours, à dater de la réception de cette notification, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci.

D) Licenciement pour fautes graves ou lourdes

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement, de même qu'il supprime tout préavis.

La faute lourde entraîne les mêmes conséquences et de plus supprime l'indemnité de congés payés.

La notion de faute grave ou lourde évoquée par l'employeur lors du licenciement reste la seule appréciation des tribunaux compétents.

Article 15 - Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde (après appréciation du ressort exclusif des tribunaux), une indemnité de licenciement distincte de celle éventuellement versée en compensation du délai de congé ou préavis, est versée au salarié, dans les conditions suivantes :

- a) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue égale ou inférieure à 2 ans de présence dans le Cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au *1/10e de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois de présence* par année de présence.
- b) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue supérieure à 2 ans et inférieure à 10 ans dans le Cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au *2/10e de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois de présence* par année de présence pour la période courant au-delà de la 2ème année et cumulée avec la précédente.
- c) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue supérieure à 10 ans dans le Cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au *3/10e du salaire brut des trois derniers mois de présence* par année de présence pour la période courant au-delà de la 10ème année et cumulée avec les précédentes.

Article 16 - Allocation de fin de carrière

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi *et met fin au contrat de travail de par la seule volonté d'une des parties. Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.*

De même, les salariés désireux de faire valoir leurs droits à la retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législation en vigueur, percevront cette même allocation de fin de carrière ainsi calculée :

- Il sera versé au salarié, par année de présence dans le cabinet, une allocation dont le montant est égal au un huitième (1/8) du salaire brut mensuel moyen déterminé par les douze derniers mois de présence, y compris toutes primes, gratifications et autres éléments constitutifs du salaire contractuel.
- Pour toute fraction d'année, le montant de l'allocation sera proportionnel au nombre de mois de présence inclus dans cette fraction.

Bénéficient des dispositions du présent article, les salariés reconnus inaptes à l'exercice de leur profession et, de ce fait, admis à la retraite anticipée, en application de la législation de la Sécurité Sociale, l'allocation

sera calculée dans ce cas comme si le salarié était resté en fonction jusqu'à son âge normal de cessation d'activité.

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge légal de cessation d'activité est assimilée à un licenciement et réglée comme tel.

Article 18 - Congés payés annuels

Les Congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (premier juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de quatre semaines ; la cinquième semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés.

L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel, ou, à défaut; l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement du congés principal conformément à la législation en vigueur.

En cas de fractionnement du congé principal à la demande de l'employeur, il sera fait application des dispositions légales attribuant des congés supplémentaires.

La durée totale du congé payé annuel, telle que définie ci-dessus, est prolongée d'un jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté acquise par le salarié.

L'indemnité afférente au congé sera égale au 1/10e de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due aux salariés démissionnaires, licenciés ou partant à la retraite. La rémunération à prendre en compte pour l'indemnité compensatrice *est calculée conformément aux dispositions de l'article L 123.14 du Code du Travail.*

Les salariés dont la présence dans le cabinet durant la période de référence est incomplète, auront droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectué ou périodes assimilés. Ils pourront toutefois, sur leur demande et avec l'accord de l'employeur, bénéficier de la totalité du congé légal. La période de congé excédant les droits acquis ne sera pas rémunérée. En cas de fermeture du cabinet, les salariés concernés doivent bénéficier des dispositions prévues pour le chômage partiel.

Article 22 - Obligations militaires

a) Les salariés appelés sous les drapeaux seront réintégrés, lors de leur libération, avec tous les avantages dont ils bénéficiaient auparavant.

b) En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel de tout salarié sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais seulement sa suspension.

A sa libération, l'intéressé, s'il en fait la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un mois après la date connue de sa libération, est réintégré dans son emploi et le temps passé au Service National entre en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté, avec un maximum de 6 mois.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de son Service National, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure du cabinet, etc., *auquel cas le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche qui se poursuivra pendant un an après sa libération.*

c) Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction de congés payés.

Article 27 bis - (Nouvel article) - Emploi hors métropole

Règles générales

- *Les cabinets qui peuvent exercer habituellement, occasionnellement une activité hors métropole et DOM (pour des missions, détachements, expatriations et impatriations) et qui, de ce fait, seront amenés à y envoyer en déplacement ou en affectation certains de leurs salariés, devront le préciser dans le contrat de travail. Faute de cette précision dans le contrat d'origine, le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement, son refus ne pouvant dans ce cas, être assimilé à une faute de quelque nature que ce soit.*
- *Si un salarié est engagé spécialement en métropole pour une activité hors métropole et DOM, le contrat de travail sera spécifique.*
- *Afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleurs conditions possibles, et dans leurs intérêts respectifs, tout contrat de travail hors métropole et DOM, une annexe n° 4 (annexe donnée à titre d'information et n'ayant pas de caractère conventionnel développant les principales généralités des législations actuelles en matière de ces contrats hors métropole et DOM), étant entendu que dans ce domaine particulier les contractants devront se reporter aux textes spécifiques les concernant et recourir aux directives des organismes officiels compétents pour chaque cas particulier.*
- *Enfin, il est précisé que les lois de police, de sûreté et d'ordre public du pays où est exécuté le contrat de travail, priment toutes les dispositions prises en Métropole et ne peuvent être retenues contre l'une ou l'autre des parties*

Article 34 - Travail exceptionnel, de nuit, du dimanche et des jours fériés

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler, soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié, dans ce cas la rémunération de base sera majorée de 100 % dans les conditions fixées par le Code du Travail *dans le respect des dispositions de ses articles L 221.5 et suivants.*

Article 44 - Régime de prévoyance

Au-delà de la période de 90 jours d'indemnisation assurée par l'employeur telle qu'elle est définie à l'article 49 de la présente convention, le salarié bénéficiera de la couverture de risque pour maladie et accident assurée par les Régimes de Prévoyance définis au chapitre IX de la présente convention.

En ce qui concerne cet article et le précédent, les dispositions de Prévoyance définies ne peuvent être opposables à celles de la loi 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7) pour les salariés bénéficiant d'une forte ancienneté.

Article 48 - Régime de Prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés

Le régime de prévoyance y compris l'assurance décès-invalidité permanente dont doivent bénéficier ce personnel salarié défini selon les mêmes critères qu'à l'article 41, est le suivant :

- Régime T au minimum de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du bâtiment et travaux publics - 7 rue du Regard - 75006 PARIS - (Caisse n° 1). La cotisation fixée pour ce régime est partagée à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les Cabinets déjà adhérents à un Organisme de Prévoyance autre que celui désigné, assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

Article 49 - Régime de retraite et prévoyance des salariés non cadres

a) Conditions Générales

Tous les employeurs assujettis à la présente convention sont tenus de souscrire en faveur de leurs salariés autres que ceux visés par l'article 47 et 48 ci-dessus, à un régime de retraite, à un régime de prévoyance et à une assurance décès-invalidité permanente au moins équivalente aux définitions résultant des

dispositions adoptées par les contrats type D1 au minimum par la Caisse de Retraite et de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics, 8 rue du Regard, 75006 PARIS (Caisse n° 2).

b) Retraite des salariés non-cadres

La retraite complémentaire à celle assurée par la Sécurité Sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera au minimum celle dite au taux de 4 % de la C.B.T.P. (Caisse n° 2 visée en a) ci-dessus), la cotisation étant partagée à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

c) Prévoyance des salariés non-cadres

Le régime de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés non-cadres, est celui du régime type D1 au minimum de la Caisse du Bâtiment et des Travaux Publics précitée (Caisse n° 2).

d) *Les cabinets déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que celui désigné, assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.*

Union Nationale des
Economistes de la construction
G. PASQUIER

Fédération Générale Force Ouvrière du
bâtiment, travaux publics, bois, céramique
(F.O.)
P.J. PERRIN

Fédération Nationale des salariés de la
construction et du bois (FNCB-CFDT)

Syndicat National CGT Architecture-
Urbanisme-Métre, Union Fédérale des
Cadres et Techniciens de la Construction
(UFCT), Fédération de la construction CGT
J. Cl. DALLANCON

Syndicat National du Personnel Techniciens
Spécialistes et Cadres des Cabinets
d'Architectes, Bureaux d'Etudes, Ingénieurs
Conseils, Métreurs, Géomètres-Experts,
Photogramètres, Promoteurs-Constructeurs,
Maîtres d'Oeuvre en Bâtiment (SPABEIC)
E. CORBES

Fédération Nationale CGC des Syndicats de
l'Encadrement de l'Equipement (FE-CGC)
Ch. GALEA

ANNEXE 1

NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS

La grille de définition des emplois est complétée comme suit :

		Coefficient hiérarchique
E.2	<i>Services Techniques</i>	
E.20	<i>Service dessin et calcul</i>	
E.20.8	<i>Calculateur</i> <i>A été formé pendant un an à sa fonction dans le cadre du</i> <i>E 21.1 ou a les connaissances requises pour effectuer, selon</i> <i>selon les indications fournies par son supérieur hiérarchique,</i> <i>la vérification des calculs quantitatifs et estimatifs des devis</i> <i>et mémoires et de vérifier les calculs de variation des prix</i>	240
C.2	<i>Service Technique</i>	
C.20	<i>Service métrés et vérifications</i>	
C.20.3	<i>Technicien supérieur en économie de la construction</i> <i>Technicien qui après avoir exercé les fonctions de E.23.2</i> <i>pendant au moins 2 ans, a les connaissances suffisantes</i> <i>pour assumer la responsabilité de toutes les tâches</i> <i>nécessaires à l'étude et à l'Economie de la Construction.</i> <i>Peut exercer des fonctions d'encadrement et représenter</i> <i>l'employeur en toutes circonstances dans le cadre des</i> <i>missions qui lui sont confiées</i>	460

ANNEXE II

Article 2 - Composition des commissions

Les commissions sont composées de représentants des organisations *syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention* à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation de salariés et d'un nombre total égal de membres des organisations patronales et leur mandat sera d'un an avec possibilité de renouvellement.

Le suppléant doit obligatoirement remplacer le titulaire dans le cas où celui-ci serait "partie" dans un conflit examiné.

Les commissions élisent chaque année un président et un secrétaire. Le président est alternativement soit un délégué patronal, soit un salarié. Le secrétaire appartient obligatoirement à l'autre collège.

La commission nationale de conciliation et d'arbitrage élu au début de chaque réunion un président et un secrétaire interchangeables. Le président sera toujours nommé du côté de la partie demanderesse.

Le président a toujours voix prépondérante dans la délibération de la commission.

ANNEXE 5

Attentions particulières

Le contrat de travail d'un salarié français à l'étranger n'étant soumis à aucune règle spécifique, il appartiendra donc aux deux parties de déterminer la loi applicable (loi française ; loi du pays d'accueil).

En l'absence de référence expresse à la loi applicable au contrat, ce sera la législation du pays de travail qui en principe s'appliquera.

Le droit français du Travail, à la différence du droit de la Sécurité Sociale, ne donne aucune définition de la notion de détachement.

Cette notion sera cependant opposée, dans la pratique, à celle du salarié expatrié.

Ainsi considérera-t-on comme détaché, le salarié d'un cabinet implanté en France qui sera affecté à l'étranger pour une mission d'une durée indéterminée.

Un avenant au contrat de travail initial sera alors négocié entre les deux parties et pourra prendre la forme d'une lettre de mission, d'une lettre de couverture, d'un avenant... en fonction de la durée du détachement à l'étranger.

Pour éviter tout litige, il sera important que le contrat de travail soit écrit et qu'il comporte le plus grand nombre de précisions relatives aux conditions d'emploi et de séjour du salarié.

1 - Clauses du contrat de travail

Faire attention aux :

1. DEFINITIONS DES PARTIES

2. OBJET DU CONTRAT

3. DUREE DU CONTRAT

4. RATTACHEMENT EVENTUEL A LA SOCIETE D'ORIGINE (dans le cas d'un détachement)

5. MONTANT, MONNAIE ET LIEU DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION

6. HORAIRES DE TRAVAIL

7. VOYAGES

8. DEMENAGEMENT

9. LOGEMENT

10. CONGES PAYGES

11. AUTRES AVANTAGES
12. ASSURANCES ET GARANTIES SOCIALES
13. SITUATION FISCALE ET DOUANIÈRE
14. LICENCIEMENT
15. CONDITIONS DE PROLONGATION DU CONTRAT A L'ÉTRANGER
16. LOI CHOISIE PAR LES PARTIES ET JURIDICTIONS COMPÉTENTES EN CAS DE LITIGE
17. ÉLECTIONS
18. RAPATRIEMENT

2 - Les types de travail

Bien définir et différencier :

1. LES MISSIONS
2. LE DETACHEMENT
3. L'EXPATRIATION
4. L'IMPATRIATION

3 - La protection sociales

Éléments indispensables pour :

1. LE DETACHEMENT
2. L'EXPATRIATION

4 - La fiscalité

Obligatoire suivant :

1. LE DOMICILE FISCAL
2. L'IMPOT SUR LE SALAIRE

5 - La Banque et la réglementation applicable aux expatriés

1. COMMENT DÉFINIR SON STATUT
2. DÉFINITION DE LA NOTION DE PAYS ÉTRANGER
3. DÉFINITION DE LA QUALITÉ DE RESIDENT ET DE NON-RESIDENT AU SENS DE LA RÉGLEMENTATION DES CHANGES FRANÇAISE

6 - Les douanes

Suivant la réglementation en vigueur

7 - L'information médicale

VERIFIER LE STATUT VACCINAL

.... LISTE NON EXHAUSTIVE...

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES COLLABORATEURS SALARIES DES CABINETS
D'ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DE METREURS-VERIFICATEURS DU 16 AVRIL 1993

AVENANT N°1 DU 1er JUIN 1994 modifié le 1er Avril 1997

Modification du paragraphe C de l'article 15 - Indemnités de licenciement

- c) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté ininterrompue supérieure à 10 ans dans le Cabinet, il lui est versé une indemnité dont le montant est égal au 3/10e de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois de présence par année de présence pour la période courant au-delà de la 10ème année et cumulée avec les précédentes.

Fait à Paris, en 20 originaux, le 1er Avril 1997

Union Nationale des Economistes
de la construction et des Coordonnateurs
G. PASQUIER

Fédération Générale Force Ouvrière du
bâtiment, travaux publics, bois, céramique (F.O.)
P.J. PERRIN

Fédération Nationale des salariés de la
construction et du bois (FNCB-CFDT)

Syndicat National CGT Architecture-
Urbanisme-Métré, Union Fédérale des
Cadres et Techniciens de la Construction
(UFCT), Fédération de la construction CGT
J. Cl. DALLANCON

Syndicat National du Personnel Techniciens
Spécialistes et Cadres des Cabinets
d'Architectes, Bureaux d'Etudes, Ingénieurs
Conseils, Métreurs, Géomètres-Experts,
Photogramètres, Promoteurs-Constructeurs,
Maîtres d'Oeuvre en Bâtiment (SPABEIC)
E. CORBES

Fédération Nationale CGC des Syndicats de
l'Encadrement de l'Equipement (FE-CGC)

C.F.T.C. - Fédération Bâti-Mat-TP

D. ONRAED