

Continue



"Convention collective Syntec 2025 : texte en PDF à jour" Vous pouvez télécharger ci-dessous le texte de la convention Syntec à jour en 2025. Matthieu Blanc 07/01/25 17:13 Réagir Le texte de la convention Syntec à jour en 2025 est gratuitement téléchargeable ci-dessous sous la forme d'un fichier PDF. Il s'agit de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Cette convention collective est référencée par l'identifiant IDCC 1486. Télécharger le texte de la convention collective Syntec (PDF) La version du texte de la convention Syntec en téléchargement ci-dessus est celle en vigueur en début d'année 2025. Elle tient compte des importantes modifications intervenues l'an dernier. La convention a en effet été mise à jour par la Fédération Syntec et les principaux partenaires sociaux de la branche afin de la rendre plus lisible. Le nombre d'articles a été considérablement réduit. Des passages ont également été reformulés afin d'en clarifier la lecture. newsletter.form.rgpd.part1 newsletter.form.rgpd.part2 newsletter.form.rgpd.part3 newsletter.form.rgpd.part4 Les articles de la convention collective Syntec traitent de divers domaines du droit du travail tels que les congés payés, le préavis de démission, la période d'essai, la grosseesse de la salariée ou les droits des salariés en cas de déménagement ou de mariage. La convention Syntec prévoit par exemple le maintien du salaire pendant un arrêt maladie (durant 1 ou 2 mois en fonction du statut), des aménagements d'horaires pour les salariées enceintes, le versement de la prime de vacances Syntec, des congés payés supplémentaires selon l'ancienneté du salarié ou la prise en charge des frais de déménagement par l'employeur si le salarié fait l'objet d'une mutation professionnelle. Si l'employeur refuse au salarié un droit pourtant prévu par la convention collective, le salarié peut agir aux prud'hommes pour faire respecter les normes prévues par la convention. La convention Syntec prévoit également une rémunération minimale pour les salariés qui relèvent de cette convention. Il existe deux barèmes : l'un pour les ingénieurs et cadres et l'autre pour les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise). La grille des salaires Syntec en vigueur ne figure pas dans le texte de la convention mais dans des avenants négociés par les partenaires sociaux et régulièrement publiés. Réagir Tout employeur peut s'engager envers un enquêteur vacataire à lui proposer d'effectuer des enquêtes par sondage à hauteur d'une rémunération annuelle garantie. L'enquêteur, qui est alors appelé « chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle », n'en conserve pas moins la faculté d'accepter ou de refuser chacune des enquêtes qui lui sont proposées, sous réserve des dispositions prévues aux articles 5 et 25. Les conditions générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les accords d'entreprise et les contrats individuels. ARTICLE 2 | OBJET ET NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Ce contrat a pour objet la réalisation d'interviews, de comptages, ou autres tâches du même type sur un sujet donné, dans une population définie et une zone géographiquement fixée lors de chaque mission. Le contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure le concours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est un contrat de travail à durée indéterminée. ARTICLE 3 | CONDITIONS D'ACCES Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population et, d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM. Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail. L'employeur peut le proposer même si ces conditions ne sont pas remplies. Dans ce cas, une période d'essai de 1 mois pouvant se voir renouvelée une fois sera de droit. La nature des activités d'enquête et de sondage ne permet pas de connaître avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes. Les périodes de travail n'étant pas définies au contrat, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de trois jours ouvrables. Toutefois, l'employeur pourra faire appel aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle pour toutes les enquêtes qui ne permettent pas le respect de ce délai, mais dans ces cas, la non-acceptation du salarié ne pourra pas être considérée comme un refus de travail et sera sans conséquence sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur. Dans la mesure du possible, priorité sera donnée aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle dans la distribution du travail. ARTICLE 4 | EXECUTION DU CONTRAT Le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle n'est pas exclusif d'autres activités ou d'autres engagements fussent-ils de même nature. L'intéressé doit toutefois faire en sorte que l'accomplissement de ses activités ou de ses engagements ne compromette pas la bonne exécution des enquêtes dont il est chargé et ne nuise pas à l'employeur qui les lui a confiées. ARTICLE 5 | REMUNERATION GARANTIE L'employeur qui contracte avec un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'oblige à lui verser annuellement une rémunération au moins égale à 60 % des gains perçus durant la période de référence prévue à l'article 3, cette garantie minimale annuelle correspondant à l'accès à la couverture sécurité sociale. Cette garantie annuelle de travail sera répartie en deux périodes avec un minimum de : 40 % de la garantie annuelle assurée le premier semestre ; 30 % de la garantie annuelle assurée le second semestre ; les 30 % restants pouvant être indistinctement répartis sur les deux périodes en fonction de la charge de travail. Cependant, si au cours de la première période, la garantie annuelle est entièrement atteinte, l'institut est tenu d'assurer la part du minimum requis pour la seconde période sans que cette obligation ait pour effet d'augmenter la garantie annuelle ci-dessus définie. Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat, sera révisée tous les 2 ans et sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas cette rémunération minimale ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point ETAM. Entre chaque période de révision de la rémunération annuelle garantie, celle-ci sera réévaluée une fois sur la valeur du point ETAM (partie fixe + partie proportionnelle). Se déduit toutefois de cette garantie la valeur des travaux refusés et/ ou non exécutés par l'enquêteur. Toutefois, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ne sera pas tenu d'accepter des travaux au-delà d'un montant excédant 125 % de sa garantie annuelle. ARTICLE 6 | ANCIENNETE Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle. S'y ajoutent l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements successifs antérieurs. ARTICLE 7 | MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur. Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle. II | FORME DU CONTRAT ARTICLE 8 | FORME L'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être constaté par un écrit faisant référence aux dispositions de la présente convention. Cet écrit précise notamment la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, le montant de sa garantie annuelle, le délai de prévenance de trois jours ouvrables prévus à l'article 3 de la présente annexe. ARTICLE 9 | DEFINITION DES MISSIONS ET REDACTION DE LA PROPOSITION DE TRAVAIL Lorsque l'employeur envisage de confier un travail à un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, il lui adresse une proposition écrite dénommée "contrat d'enquête" contenant les indications nécessaires et fixant le délai imparti pour son exécution. Si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle refuse cette proposition, il doit le notifier avant la date d'exécution des tâches prévues dans la proposition. Faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. La rémunération correspondante ne lui est due qu'après remise de son travail, conforme à la fois aux instructions données et aux exigences particulières de l'enquête. III | CONDITIONS D'EXECUTION DES TRAVAUX ARTICLE 10 | CONDITIONS D'EXECUTION DES TRAVAUX Dans le cadre défini par chaque proposition écrite, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dispose d'une certaine liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données et des exigences particulières des enquêtes. L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours de l'enquête ou après son achèvement. Le délai pour effectuer le contrôle ne peut excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête. ARTICLE 11 | EMPECHEMENT Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle qui, après avoir accepté une proposition d'enquête, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement de force majeure, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification. En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera considérée comme un manquement grave aux obligations contractuelles du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle. ARTICLE 12 | SECRET PROFESSIONNEL D'une manière générale, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées, les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux. En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit : aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notes, etc., et qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ; aucun résultat ou partie d'enquête, il s'engage à ne pas révéler ; l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ; le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur. ARTICLE 13 | REMUNERATION Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est rémunéré chaque mois en fonction des travaux accomplis. Le montant unitaire de chaque enquête est calculé de manière à inclure la préparation de chaque enquête, la réalisation des interviews, la mise en forme des documents. Si les travaux effectivement demandés n'ont pas permis au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle d'atteindre sa garantie, des régularisations interviendront à l'issue de chaque semestre. Se déduira toutefois des minima définis à l'article 5 la valeur des travaux refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour chacune des périodes. ARTICLE 14 | FRAIS PROFESSIONNELS Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire. L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés selon les modalités propres à chaque entreprise. S'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, un accroissement systématique des frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge. ARTICLE 15 | CONGES PAYES Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle a la faculté de refuser tout travail dans les limites des droits qu'il a acquis afin d'exercer ses droits à congés payés. Il ne peut alors lui être fait application de la clause de déduction stipulée aux articles 5 et 13. ARTICLE 16 | CONGES DANS LE CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU MATERNITE Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 27/04/1992, art. 1er) Pour le calcul de la période donnant droit à congés payés, sont considérées comme périodes de travail effectif : les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ; les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie d'une durée supérieure à 1 mois. ARTICLE 17 | ABSENCES EXCEPTIONNELLES Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, seront accordées sur justificatif au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, lorsqu'elles interviendront au cours d'une mission, pour : se marier ; possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables ; assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants ; possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ; assister au mariage d'un de ses enfants ; possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ; assister aux obsèques de ses ascendants en ligne directe ; possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ; assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré, frère ou sœur ; possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ; assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère ; possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable. Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation. Ces autorisations d'absences feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365 de la rémunération annuelle garantie. ARTICLE 18 | CONGES SANS SOLDE Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé. Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable. Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé. A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions ou des fonctions équivalentes et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pendant une suspension de contrat de travail, il devra le faire conformément aux dispositions du code du travail. ARTICLE 19 | BULLETIN DE PAIE Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment : le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ; la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ; le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ; l'intitulé de la convention collective nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ; la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant ; la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération ; le montant de la rémunération brute du contrat de travail et l'indemnité de démission ; la nature et le montant des cotisations salariales retenues ; la nature et le montant des cotisations patronales versées ; la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ; le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement ; la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée. ARTICLE 20 | DETERMINATION D'UN HORAIRE DE REFERENCE La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel. IV | RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ARTICLE 21 | DENONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure. La réalisation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat. La lettre de résiliation du contrat de travail se référera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de la présente convention ainsi que le ou les motifs justifiant la résiliation du contrat. Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable. La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut se faire assister par une personne de son choix conformément à la loi. En cas de licenciement, le préavis sera d'un mois, si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans, et de 2 mois si l'ancienneté est au moins égale à 2 ans. En cas de démission, le préavis sera de 1 mois. ARTICLE 22 | INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS Sauf accord entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à 1/12 du montant des travaux réalisés dans l'année qui précède pour 1 mois de préavis et à 2/12 du montant de cette même somme pour 2 mois de préavis. ARTICLE 23 | INDEMNITES DE LICENCIEMENT - CONDITIONS D'ATTRIBUTION Il est attribué à tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, licencié, justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave. Cette indemnité sera réduite du 1/13 lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent, et accepté par l'intéressé en dehors de la société. Ce 1/3 restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite [1]. Toutefois, seront appliquées les dispositions des articles L.1224-1, L.1234-7, L.1234-10 et L.1234-12 du Code du travail dans le cas de cessation complète d'activité. [1] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er). ARTICLE 24 | MONTANT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de 2/12 du montant des rémunérations perçues pendant les 12 mois précédant la notification de la rupture, par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 7 mois de salaire. ARTICLE 25 | NON-EXECUTION DU CONTRAT Le fait d'avoir refusé ou de ne pas avoir exécuté des travaux représentant au total un montant équivalent à la moitié de la garantie minimum par période définie à l'article 5, sur une période de 12 mois consécutifs, exception faite des travaux refusés au cours des périodes de congés et de maladie ou d'accident, sera considéré comme la manifestation de la volonté du salarié de ne plus exécuter les obligations résultant du contrat de travail. Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail. Sauf cas prévu à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives, en dehors des périodes de congés, séparées entre elles par un délai d'au moins 10 jours calendaires, peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture du contrat de travail. ARTICLE 26 | DEPART EN RETRAITE L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de 60 ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale. L'employeur qui désire mettre un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois. Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent. Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant : 1 mois, s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ; 2 mois, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté. La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi. ARTICLE 27 | INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE Une indemnité de départ en retraite est accordée au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 26. Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise à la date du départ en retraite. A 5 ans révolus, 1 mois, plus à partir de la 1/6e année 1/8 de mois par année d'ancienneté supplémentaire, avec un plafond maximum de 4 mois. Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier, comme le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration du salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement. ARTICLE 28 | REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle à une caisse de retraite affiliée à l'Arcco. V | MALADIE ARTICLE 29 | ABSENCES MALADIE Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail, mais une suspension de celui-ci. ARTICLE 30 | FORMALITES EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité. Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle. Lorsqu'il assure un complément d'allocation maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contacter-visitor le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle par un médecin de son choix. ARTICLE 31 | GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE Il est institué au profit des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle un régime conventionnel de garantie incapacité temporaire ayant pour objet d'assurer aux intéressés une couverture en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ce régime de garantie incapacité temporaire ne sera effectif qu'après extension de l'annexe "Enquêteurs" par le ministère du travail. ARTICLE 32 | CONDITIONS D'ACCES Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ayant perçu, au cours des 12 mois précédant l'arrêt, une rémunération minimale égale à 6 fois le montant mensuel du SMIC en tant qu'enquêteur dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ professionnel d'application de la présente annexe et bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale. Pour être prise en compte, cette incapacité temporaire devra intervenir pendant la période de réalisation du contrat d'enquête confié au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, être dûment constatée par un arrêt de travail ou un avis de prolongation d'arrêt de travail parvenu dans les 48 heures à l'employeur ayant confié l'enquête au cours de laquelle est intervenu l'arrêt. Lorsque le délai de réalisation du contrat d'enquête se termine un samedi, le délai de couverture au titre de la garantie incapacité temporaire est reporté conventionnellement d'une journée. ARTICLE 33 | DUREE D'INDEMNISATION Cette couverture sociale assurera à l'intéressé le versement d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du 11e jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder 90 jours calendaires décomptés depuis le 1er jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. ARTICLE 34 | MONTANT DES PRESTATIONS Le calcul des prestations s'effectuera sur la base de l'indemnité journalière de sécurité sociale perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle au titre de son activité d'enquête. Le montant des prestations versées au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est fixé comme suit : du 11e au 30e jour d'arrêt, 90 % du montant de cette indemnité ; du 31e au 90e jour, 66 % du montant de cette indemnité. Les allocations ci-dessus fixées constituent le maximum auquel aura droit tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour toute période de 12 mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident. La garantie annuelle prévue à l'article 5 est réduite pro rata temporis durant toute suspension du contrat de travail et notamment pendant les périodes de maladie ou accident indemnisées ou non. ARTICLE 35 | REPARTITION DES COTISATIONS Les cotisations afférentes au régime de garantie incapacité temporaire ci-dessus défini sont intégralement à la charge de garantie annuelle dans les limites du taux de 0,3 %. Toute augmentation de ce taux sera répartie pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle. Elles seront assises sur l'ensemble des rémunérations brutes versées aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle. Cette clause sera éventuellement révisable en fonction des éléments d'information statistiques qui seront fournis par l'organisme gestionnaire. ARTICLE 36 | GESTION DU REGIME A la signature de l'annexe "Enquêteurs", l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le groupement national de prévoyance-INPC. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par SYNTEC et CICF conformément à la convention de gestion signée entre SYNTEC, CICF et le groupement national de prévoyance-INPC. Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'annexe "Enquêteurs" par le ministère du travail. L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la commission paritaire professionnelle les éléments d'informations permettant un contrôle sur les plans statistique, économique et financier. VI | REPRESENTATION DES CHARGES D'ENQUETE INTERMITTENTS A GARANTIE ANNUELLE ARTICLE 37 | DECOMPTÉ DE L'EFFECTIF Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à temps complet. ARTICLE 38 | CONDITIONS D'ELECTORAT Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections. ARTICLE 39 | CONDITIONS D'ELIGIBILITE [Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er)] Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections. ARTICLE 40 | PAIEMENT DES HEURES DE DELEGATION Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures. VII | CLASSIFICATION DES CHARGES D'ENQUETE INTERMITTENTS A GARANTIE ANNUELLE ARTICLE 41 | COEFFICIENT HIERARCHIQUE Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle. ARTICLE 42 | PARTICIPATION AUX FRUITS DE L'EXPANSION [Article exclu de l'extension arrêté du 27 avril 1992, art. 1er] Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à quatre cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.