

La convention collective du Syntec

Description

La convention collective Syntec est un accord écrit applicable aux salariés des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Cette convention rassemble les règles particulières qui s'appliquent aux secteurs représentés en matière de droit du travail (formation, [contrat de travail](#), rémunération, congés, etc...).

Elle s'applique à 3 catégories de salariés : les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), les CE (enquêteurs avec une expérience de 2 ans) et les IC (ingénieurs cadres).

[Découvrir notre solution RH digitalisée](#)

Qu'est-ce que la convention collective Syntec ?

Une convention collective est un **accord négocié** entre des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations syndicales, associations ou groupements d'employeurs. Elle vise à organiser les conditions de travail des salariés d'un secteur particulier, mais aussi à assurer des garanties sociales.

Pour ce faire, les dispositions d'une [convention collective](#) adaptent les règles de droit commun aux situations particulières des salariés du secteur concerné.

La convention collective vient donc compléter les règles du droit du travail.

La convention collective Syntec s'applique quant à elle aux salariés des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Elle concerne donc divers secteurs d'activité :

- le numérique : regroupe des professions dans l'informatique et dans les technologies de l'information notamment ;
- l'ingénierie : cette branche comprend divers domaines de l'industrie et de la haute technologie. Il peut aussi bien s'agir de professions dans le bâtiment et les travaux publics, que dans l'industrie automobile et aéronautique ou la recherche

et le développement ;

- le conseil : concerne les cabinets de conseil et d'expertise spécialisés dans divers domaines (ingénierie, comptabilité, juridique, recrutement, fiscalité, etc...) ;
- l'événementiel : les professions concernées sont notamment dans le domaine de la communication ou de l'évènementiel en général. Entrent par exemple dans cette catégorie, les agences publicitaires et les organisateurs de salons professionnels ;
- la formation professionnelle : les formations peuvent concerner des domaines tels que le tourisme et l'hôtellerie ou l'apprentissage linguistique.

À quoi sert le Syntec ?

Le Syntec est une organisation patronale représentant **5 syndicats professionnels** :

1. Numeum ;
2. Syntec-Ingénierie ;
3. Syntec Conseil ;
4. Unimev ;
5. Les acteurs de la compétence.

De plus, l'organisation fait partie du Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) et du Groupement des Professions de Services (GPS).

À l'instar de tout autre syndicat, le principal rôle du Syntec est de défendre les intérêts de ses membres et de les représenter. En réalité, il affiche **4 volets d'action** :

1. la négociation de la convention collective avec les partenaires sociaux ;
2. le pilotage de la politique de formation et d'emploi de la branche ;
3. la promotion du dialogue social ;
4. la défense des intérêts collectifs des membres et leur représentation auprès des pouvoirs publics.

Cela passe notamment par l'analyse de questions juridiques, techniques, fiscales, économiques ou sociales. Le Syntec veille également au respect d'une certaine déontologie et d'une éthique communes à tous ses membres. Par ailleurs, ces derniers sont représentés tant au niveau local qu'à l'international.

Bon à savoir : Aujourd'hui, le Syntec est l'une des organisations syndicales les plus influentes de France. L'organisation compte 3 750 entreprises adhérentes aux syndicats membres. De plus, elle concerne une branche réunissant 80 000 entreprises et 910 000 salariés.

Que contient la convention collective Syntec ?

La convention collective Syntec réunit 85 articles répartis dans 12 titres. Elle définit le statut des salariés des entreprises membres dans les secteurs d'activité concernés. Cette convention s'applique en priorité par rapport aux règles de droit commun. Par définition, ses dispositions sont plus favorables pour le salarié que celles du Code du travail.

Titre 1 : Généralités

Ce premier titre traite des généralités. Il s'agit d'une entrée en matière, notamment avec la mise en place du **champ professionnel d'application** de la convention.

Par ailleurs, les cibles de cette convention y sont définies. En effet, l'article 2 donne une définition des :

- ETAM : il s'agit des *“salariés dont les fonctions d'employés, de techniciens ou d'agents de maîtrise sont définies en annexe par la classification correspondante”* ;
- CE : ce statut correspond aux enquêteurs ayant une expérience de 2 années consécutives avec une rémunération au moins égale au minimum annuel garanti. Ils ont ainsi démontré leur aptitude à réaliser tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population ;
- IC : cette catégorie correspond aux *“ingénieurs et cadres diplômés ou 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”*.

En outre, le titre consacre un article au droit syndical et à la liberté d'opinion et termine avec les dispositions relatives aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise.

Titre 2 : Conditions d'engagement

Les conditions d'engagement sont extrêmement importantes. En effet, elles **régissent les relations contractuelles**

entre l'employeur et le salarié.

Elles concernent :

- le contrat de travail ;
- les offres d'emploi ;
- la période d'essai ;
- l'éventuelle [clause de non concurrence](#) ;
- les modifications du contrat en cours ;
- la modification de la situation juridique de l'employeur ;
- les contrats à durée déterminée ;
- le travail à temps partiel ;
- l'ancienneté.

À titre d'exemple, concernant la [période d'essai](#), la convention prévoit des délais en fonction du statut du salarié et d'un coefficient :

Statut du salarié	Durée de la période d'essai
ETAM	coefficient entre 200 et 355 inclus : 1 mois renouvelable 1 mois
	coefficient entre 400 et 500 inclus : 2 mois renouvelable 2 mois
IC	3 mois renouvelable 3 mois après accord écrit du salarié

Par ailleurs, les dispositions précisent que la convention collective s'applique également aux [contrats à durée déterminée](#) (CDD) et aux salariés engagés à temps partiel.

Titre 3 : Résiliation du contrat de travail

La convention se poursuit au Titre 3 avec l'ensemble des règles encadrant la **résiliation du contrat de travail**. Il contient les articles 13 à 22 de la convention Syntec.

Cet aspect est traité au travers de la dénonciation du contrat elle-même, mais également du délai de préavis à respecter, des indemnités et du régime de retraite.

Concernant le préavis, il faut distinguer la résiliation durant la période d'essai et celle

en dehors de la période d'essai.

Durant la période d'essai, le délai de préavis à respecter pour la résiliation du contrat est de :

- 1 jour pendant le premier mois de travail ;
- une semaine par mois complet dans l'entreprise lorsque le 1er mois est passé.

En dehors de la période d'essai, les préavis sont les suivants :

- pour les ETAM : 1 mois sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure ou 2 mois minimum après 2 ans d'ancienneté ou 2 mois quelle que soit l'ancienneté pour les ETAM aux coefficients 400, 450 et 500 ;
- pour les IC : 3 mois sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure.

À noter : Les délais de préavis sont les mêmes pour les deux parties.

Titre 4 : Congés

Le Titre 4 se concentre sur les congés (durée, conditions d'attribution, indemnités, absences exceptionnelles, etc...).

La convention octroie des **jours supplémentaires** de congés, en plus des congés légaux. Ces jours supplémentaires sont accordés en fonction de l'ancienneté des salariés. Ainsi, les ETAM et les IC présents dans l'entreprise depuis au moins 1 an à la période des congés payés, bénéficient de **25 jours ouvrés** de congés. Par ailleurs, s'ajoutent :

- 1 jour ouvré supplémentaire pour 5 années d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés supplémentaires pour 10 années d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés supplémentaires pour 15 années d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés supplémentaires pour 20 années d'ancienneté.

En outre, les droits s'acquièrent du 1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours.

Attention : Les salariés doivent prendre leurs congés dans une période de 13 mois maximum.

Si l'employeur souhaite fermer l'entreprise, il doit le faire entre le 1er Mai et le 31 Octobre. De plus, il doit en informer le personnel au plus tard le 1er Mars.

Titre 5 : Rémunération et aménagement du temps de travail

La convention collective Syntec se poursuit avec les dispositions relatives à la rémunération et à l'aménagement du temps de travail.

La rémunération normale des ETAM (hors CE) se base sur des appointements mensuels. Ceux-ci sont **calculés sur l'horaire légal**. L'employeur majore ou minore la rémunération selon que l'horaire normal de l'entreprise soit supérieur ou inférieur à l'horaire légal.

Par ailleurs, les CE ont une **rémunération mensuelle minimum garantie**. Leur rémunération se base sur une grille de rémunération minimale au questionnaire variable et sur un coefficient hiérarchique.

Quant aux [heures supplémentaires](#), celles-ci sont payées avec les majorations légales pour les ETAM. Ils bénéficient également des repos compensateurs prévus par la loi. En outre, la convention prévoit un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

L'intitulé de la convention collective, la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique doivent apparaître sur le [bulletin de paie](#).

Titre 6 : Maladie – Accidents

Le titre 6 de la convention est dédié aux cas de maladie et d'accidents. Cela concerne les absences maladie, les incapacités temporaires de travail (ITT), la maternité et le décès.

Les absences justifiées ont pour effet de [suspendre le contrat de travail](#) et non pas d'y mettre fin.

Le salarié doit prévenir l'employeur du motif et de la durée de son absence le plus tôt possible, dans un **délai maximum de 24h**.

Les allocations maladie sont différentes selon que le salarié appartienne à la catégorie des ETAM ou des IC.

En ce qui concerne la maternité, les salariées de plus d'un an d'ancienneté conservent l'intégralité de leurs appointements mensuels durant le congé légal. L'employeur déduit alors les indemnités versées par la sécurité sociale et la prévoyance.

Par ailleurs, elles bénéficient d'une réduction d'horaire de 20 minutes par jour dès le 3ème mois de grossesse. Néanmoins, ces minutes restent rémunérées.

Titre 7 : Formation

La convention collective Syntec accorde une importance particulière à la formation professionnelle. Les entreprises doivent favoriser le partage du savoir-faire et la montée en compétences des salariés.

Titre 8 : Déplacements et changement de résidence en France métropolitaine

Le Titre 8 vise à organiser les déplacements et changements de résidence en France métropolitaine.

Pour cela, il traite des frais de déplacement, des indemnités pour déplacement continu, des cas de suspension des remboursements des frais de déplacement, des moyens de transport, du licenciement après un changement de résidence, etc...

Titre 9 : Déplacement hors de France métropolitaine

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, la convention régit également les ordres de missions, la période d'essai, la nature des missions, les conditions suspensives et les durées des séjours, le contrôle médical, les voyages et transports, etc...

Titre 10 : Obligations militaires

La convention collective Syntec accorde un article à l'organisation durant les **périodes militaires**.

Ces périodes ne justifient pas une rupture du contrat de travail du salarié concerné. De même, elles ne peuvent pas entraîner de réduction des congés annuels.

Par ailleurs, le temps passé dans l'entreprise avant le départ pour le service militaire entre dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Titre 11 : Brevet d'invention et secret professionnel

Certaines professions amènent les salariés à inventer des concepts, des produits, des logiciels, etc... La convention encadre donc les brevets d'invention et le secret professionnel. En cas d'invention brevetable, le salarié percevra une **prime forfaitaire de dépôt**.

De plus, si le titre de propriété industrielle donne lieu à une exploitation commerciale après 5 ans de brevet, le salarié bénéficie d'une rémunération supplémentaire. Celle-ci peut être versée sous plusieurs formes :

- un versement forfaitaire en une ou plusieurs fois ;
- un pourcentage du salaire ;
- une participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

Les inventions non brevetables peuvent également donner accès à des primes pour les salariés à l'origine.

En revanche, les logiciels créés dans l'exercice des fonctions des salariés appartiennent à l'employeur.

Enfin, les salariés sont tenus par le **secret professionnel**.

Titre 12 : Dispositions diverses

La convention collective Syntec s'achève avec des dispositions diverses concernant :

- la convention collective et l'accord d'entreprise antérieurs ;
- la date d'application ;
- sa durée et son mode de dénonciation ;
- la révision ;
- l'adhésion ;
- la procédure de conciliation ;
- son interprétation.

La convention dispose également de plusieurs annexes relatives à la classification des salariés, aux enquêteurs et à leurs grilles de rémunérations minimales.

Zoom : Vous employez dans l'un des domaines du Syntec et souhaitez rédiger vos contrats de travail rapidement ? Profitez de nos [modèles de contrats en ligne](#) ! Qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, nos modèles contiennent l'intégralité des mentions obligatoires imposées par la loi. Il vous suffit de compléter notre questionnaire afin de

générer votre contrat personnalisé. Il ne vous restera plus qu'à le télécharger et à l'imprimer.

FAQ

Quels sont les avantages de la convention Syntec ?

La convention Syntec prévoit des dispositions plus avantageuses pour les salariés que le droit commun. Par exemple, la convention donne accès à des jours de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté ou encore à une prime de vacances. Par ailleurs, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée et les salariés bénéficient d'une rémunération à 100% en cas de maladie.

Qui a droit à la prime de vacances Syntec ?

Tous les salariés bénéficient d'une prime de vacances d'un montant minimum de 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévus pour l'ensemble des salariés.

Quel est l'intérêt du coefficient Syntec ?

Le coefficient est un indicateur hiérarchique. En effet, il indique la fonction et la position du salarié. Il sert notamment à déterminer sa rémunération.