

A jour au 1<sup>er</sup> mai 2007  
Date du dernier texte enregistré : 31 janvier 2007

Voir jurisprudence

---

### **Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

## Promotion - construction

**IDCC 1512  
BROCHURE JO 3248**

### **Convention collective nationale du 18 mai 1988**

(Étendue par arrêté du 4 novembre 1988, JO 15 novembre 1988)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des promoteurs constructeurs (FNPC) ;

Union nationale des aménageurs lotisseurs UNAL (dissout) ;

Union nationale des constructeurs de maisons individuelles (UNCMII).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

CFE, CGC, SNUHAB ;

Fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

### **Dispositions générales**

## **TITRE I er Dispositions générales**

### **Article 1 (d'origine)**

#### **Champ d'application**

La présente convention nationale règle les rapports entre les employeurs et les employés des entreprises assurant principalement une activité de promotion immobilière telle que définie ci-après.

Sont considérées comme entreprises de promotion immobilière pour la présente convention les entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à la disposition des usagers de programmes de construction (les entreprises sont en principe classées soit en 79-01, soit en 79-02, soit en 79-03 au niveau des codes A.P.E.). Sont également visées par la présente convention les entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs et qui sont classées en principe au code A.P.E. 79-02.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les organismes d'H.L.M.

La présente convention s'applique uniquement sur le territoire métropolitain (y compris la Corse) même si l'entreprise est domiciliée en dehors de ce territoire.

Par « employés », il faut entendre tous les collaborateurs salariés à l'exception de ceux bénéficiant du statut de V.R.P. La présente convention s'applique également aux employés visés ci-dessus engagés sur le territoire métropolitain et envoyés en déplacement en dehors du territoire.

En cas de difficulté, la Commission nationale paritaire d'interprétation pourra être saisie par la partie la plus diligente.

## **Article 1 (nouveau) Champ d'application**

(Résultant de l'accord du 18 décembre 1997 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 et modifié par avenant n° 16 du 5 février 2003 étendu par arrêté du 7 décembre 2004 JO 26 décembre 2004) [ (note 1) :

**(1) Signataires de l'accord du 18 décembre 1997 :**

**Organisation(s) patronale(s) :**

**Fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC) ;**

**Union nationale des constructeurs de maisons individuelles (UNCMI).**

**Syndicat(s) de salariés :**

**CFE, CGC, SNUHAB ;**

**Fédération des employés et cadres CGT-FO ;**

**Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;**

**Fédération des services CFDT (adhésion par lettre du 18 février 2000).**

1)

La présente convention nationale règle les rapports entre les employeurs et les employés des entreprises assurant principalement une activité de promotion immobilière ou une activité de constructeur de maisons individuelles. [ (note 3) :  
(3)

**Avenant du 18 février 2000 à l'accord du 18 décembre 1997**

**Signataires :**

**Organisations patronales :**

**FNPC ;**

**UNCMI.**

**Syndicats de salariés :**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE - CGC ;**

**CGT - FO.**

**Article un**

**Il est précisé que les entreprises de construction de maisons individuelles entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la promotion-construction sont**

celles définies par le protocole conclu le 18 décembre 1997 à l'exclusion d'entreprises procédant à l'exécution matérielle des travaux de construction.

## **Article deux**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans le cadre d'une nouvelle demande d'extension du protocole conclu le 18 décembre 1997.

]

Sont considérées comme entreprises de promotion immobilière pour la présente convention les entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à la disposition des usagers de programmes de construction (ces entreprises sont en principe référencées, dans le cadre de la nomenclature d'activités française, NAF, sous les codes 70.1 A, ou 70.1 B, ou 70.1 C, ou 70.1 D). Sont également visées par la présente convention les entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs et qui sont classées en principe au code 70.01 C.

Sont considérées comme entreprises de construction de maisons individuelles pour la présente convention, les entreprises dont l'activité principale est la conception, la commercialisation, auprès de maîtres d'ouvrage particuliers, de maisons individuelles en application des dispositions des articles L. 231-1 et suivants et L. 232-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation. (Ces entreprises sont à ce jour référencées en principe, dans le cadre de la nomenclature d'activités française, NAF, sous les codes 70.1 A, 45.2 A, 45.2 B) [ (note 2) :

## **(2) Dispositions particulières concernant les entreprises de construction de maisons individuelles**

### **Accord du 18 décembre 1997**

#### **A) Classifications**

Les parties engageront dès la signature du présent protocole une concertation visant à compléter les classifications afin de prendre en compte les spécificités de l'exercice de l'activité de constructeur de maisons individuelles.

#### **B) Formation**

Les signataires du protocole prendront immédiatement tout contact utile en vue d'adapter le champ d'application de l'accord professionnel du 28 octobre 1992 portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI).

#### **C) Clause d'option pour la mise en application du rattachement des constructeurs de maisons individuelles à la convention collective nationale de la promotion construction**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant doivent appliquer dans son intégralité la convention collective nationale de la promotion construction.

Toutefois, les entreprises assurant principalement une activité de constructeur de maisons individuelles telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> et qui appliquent une autre convention collective à la date de prise d'effet pour elles du présent avenant ont la possibilité de continuer à appliquer cette autre convention collective.

Cette option est réservée aux entreprises :

**1 - Qui appliquent une des conventions collectives suivantes :**

- convention collective nationale de l'immobilier ;

- convention collective nationale et régionale (ouvriers, ETAM ou ingénieurs et cadres) du bâtiment et/ou des travaux publics ;

- convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseil, sociétés de conseils ;

- convention collective nationale du personnel des sociétés anonymes d'HLM ;

- convention collective nationale des sociétés de crédit immobilier ;

- convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM ;

- convention collective nationale des économistes de la construction et métreaux-vérificateurs ;

- convention collective nationale des géomètres, topographes, photogrammètres, experts fonciers et entreprises de photogrammètres privés ;

- convention collective nationale des banques ;

- convention collective nationale des agences générales d'assurance ;

- convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et des portes planes ;

- convention collective nationale des cabinets d'architectes (étendue et élargie aux maîtres d'oeuvre en bâtiment) ;

- convention collective nationale des sociétés d'assurance.

**2** - Et qui ont fait connaître à leur personnel par tous moyens, dans les six mois de la prise d'effet du présent avenant pour les entreprises adhérentes à l'UNCFMI ou de son extension pour les autres entreprises qu'elles appliquent dans son intégralité une de ces conventions collectives.

L'éventuel changement de convention collective entraînera une négociation interne à l'entreprise conformément au dernier alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.

] [ (note 3) :

(3)

**Avenant du 18 février 2000 à l'accord du 18 décembre 1997**

**Signataires :**

**Organisations patronales :**

FNPC ;

UNCFMI.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE - CGC ;

CGT - FO.

### Article un

Il est précisé que les entreprises de construction de maisons individuelles entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la promotion-construction sont celles définies par le protocole conclu le 18 décembre 1997 à l'exclusion d'entreprises procédant à l'exécution matérielle des travaux de construction.

### Article deux

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans le cadre d'une nouvelle demande d'extension du protocole conclu le 18 décembre 1997.

]

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les organismes d'HLM.

La présente convention s'applique sur le territoire métropolitain et les Départements d'Outre-Mer même si l'entreprise est domiciliée en dehors de ce champ territorial.

Par « employés », il faut entendre tous les collaborateurs salariés à l'exception de ceux bénéficiant du statut de VRP. La présente convention s'applique également aux employés visés ci-dessus engagés sur le territoire métropolitain et envoyés en déplacement en dehors du territoire.

En cas de difficulté, la commission nationale paritaire d'interprétation pourra être saisie par la partie la plus diligente.

## Article 2

### Durée - Dénonciation - Révision

**La présente convention prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 1988, sauf les articles 18 et 19 qui prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 1989.** Elle est conclue pour une durée d'un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

L'organisation qui entendra dénoncer la présente convention devra le notifier aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours. En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'une nouvelle convention ou, à défaut, au plus tard pendant un an.

Si la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention collective continuera de produire effet entre les autres signataires et les auteurs de la dénonciation continueront d'être liés par la présente convention collective pendant un an.

Les demandes de modification de la présente convention collective pourront être présentées à toute époque de l'année. Elles seront notifiées aux autres organisations liées par la convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois, ce n'est qu'au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin que le début de l'examen en réunion paritaire des demandes de modification est rendu obligatoire. Afin de permettre l'organisation d'une première réunion paritaire avant le 30 juin, les parties s'engagent à présenter avant le 1<sup>er</sup> juin leurs éventuelles demandes de modification.

Si une demande de modification portant sur un ou des articles de la convention collective est présentée d'un commun accord entre au moins une organisation syndicale de salariés et au moins une organisation syndicale patronale, une première réunion paritaire devra alors être provoquée dans le mois suivant la réception de cette demande afin de discuter de cette proposition de modification.

Toute demande de modification devra indiquer les articles dont la révision est demandée et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Tant qu'aucun accord n'aura abouti sur les articles soumis à modification, les dispositions correspondantes antérieurement

conclues continueront de s'appliquer. Si aucun accord n'est conclu dans les trois mois suivant la première réunion paritaire, quelle que soit la date de cette réunion, la demande de modification sera réputée caduque.

### **Article 3**

#### **Avantages acquis**

Les avantages prévus par la présente convention ne peuvent se cumuler avec les avantages déjà existants dans les entreprises à la date d'effet de la présente convention : seules les dispositions les plus favorables aux salariés seront appliquées.

La notion d'avantages acquis s'apprécie pour l'ensemble du personnel, type d'avantage par type d'avantage.

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une suppression des usages ou des avantages individuels ou collectifs acquis par le personnel en fonctions antérieurement à la date d'effet de la présente convention.

## **TITRE II**

### **Liberté d'opinion et droit syndical**

#### **Article 4**

##### **Liberté d'opinion**

Les parties liées par la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion.

Elles s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des employés dans leurs rapports de travail.

#### **Article 5**

##### **Liberté syndicale**

Les parties liées par la présente convention reconnaissent le droit par tous employeurs ou salariés de se regrouper en syndicat professionnel en vue de la défense collective de leurs intérêts.

Les décisions prises notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Les syndicats ont la liberté, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, d'exercer leur action à l'intérieur de l'entreprise. L'exercice de cette liberté ne peut avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

#### **Article 6**

##### **Autorisations d'absence**

Tout employé appelé par une organisation syndicale signataire de la présente convention à exercer un mandat à temps complet impliquant la cessation de ses fonctions dans une entreprise de promotion immobilière appliquant la présente convention bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail dans la limite de trois années. À l'issue de cette suspension de son contrat, il sera réintégré dans l'entreprise à l'emploi occupé précédemment ou à un emploi équivalent à condition qu'il formule sa demande dans le mois suivant l'expiration de son mandat.

## **TITRE III**

### **Embauche - Contrat de travail**

#### **Article 7**

##### **Embauche - Période d'essai**

Au moment de l'embauche, une lettre d'engagement ou un contrat de travail est conclu en double exemplaire : un exemplaire pour l'employeur ou son représentant et un exemplaire pour le salarié nouvellement engagé.

Cette lettre d'engagement, ou ce contrat de travail, fait référence à la présente convention collective dont un exemplaire est remis au salarié au moment de son embauche. Il en est de même du règlement intérieur et des accords d'entreprise s'ils existent.

Pour le personnel déjà inscrit dans les effectifs au moment de la mise en application de la présente convention collective, le texte de la convention collective est tenu à la disposition du personnel par l'employeur ou son représentant.

De même, les avenants à la présente convention collective seront tenus à la disposition de l'ensemble du personnel dans l'entreprise par l'employeur ou son représentant. Le texte de la convention collective et ses avenants seront remis au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux existant dans l'entreprise.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail comportera au moins des précisions relatives aux éléments suivants :

- la période d'essai ;
- les fonctions et qualifications attribuées ;
- les éléments de la rémunération et la durée du travail à laquelle ils se rapportent (temps complet, temps partiel, rémunération forfaitaire) ;
- la durée de l'engagement ;
- la référence à la visite médicale d'embauche ;
- le lieu de travail et les déplacements éventuels ;
- le cas échéant, des clauses particulières.

La période d'essai des engagements à durée indéterminée est de :

- 1 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau 1 ;
- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau 2 ;
- 2 mois pouvant être portés à 3 mois de travail effectif par accord lors de l'embauche pour les postes de travail classés niveau 3 ;
- 3 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau 4 ;
- 3 mois pouvant être augmentés jusqu'à 6 mois par accord lors de l'embauche pour les postes de travail classés aux niveaux 5 et 6.

En l'absence de précision relative à la période d'essai lors de l'embauche, c'est la durée prévue par la présente convention collective qui s'applique.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de travail effectif qui ne peut, au plus, excéder la durée de la période initiale. Ce renouvellement fait l'objet d'une information écrite au salarié par l'employeur ou son représentant avant le terme de la période d'essai initiale.

Compte tenu qu'il s'agit de travail effectif, le déroulement de la période d'essai est suspendu en cas d'absence du salarié et son terme est donc reporté d'autant.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre l'engagement sans qu'il soit nécessaire de respecter un préavis.

## **Article 8 Ancienneté**

L'ancienneté dans l'entreprise dont il est question dans les différents articles de la présente convention collective s'entend du temps pendant lequel le salarié y a été employé depuis son dernier engagement. Le changement d'échelon ou de niveau n'interrompt pas le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, le temps passé au service national n'est pas pris en compte en cas de réintégration dans l'entreprise.

Le temps passé en congé parental est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

## **Article 9 Mutations géographiques**

Il est demandé à l'employeur et au salarié de prévoir et de régler dans les contrats de travail, lettres d'engagement ou avenants ultérieurs les modalités des déplacements et mutations, notamment au niveau des conditions de remboursement des frais ainsi engagés par le salarié. Cette question peut aussi être traitée par voie d'accord d'entreprise.

Pour les déplacements, c'est-à-dire modification temporaire du lieu de travail qui peut être d'une durée inférieure à la journée, les salariés bénéficient du remboursement des frais de déplacement ainsi occasionnés selon des modalités propres à l'entreprise.

Pour les mutations, c'est-à-dire transfert du lieu de travail, les salariés ne peuvent être mutés dans des endroits éloignés qu'avec leur accord, sauf si cette question des mutations avait été abordée dans la lettre ou contrat d'embauche ou par avenant ultérieur. Dans le cadre de la préparation de la mutation, sous réserve des dispositions conventionnelles ou contractuelles déjà existantes dans l'entreprise, employeur et salarié devront traiter la question de l'indemnisation des frais provoqués par cette mutation (notamment frais de déménagement éventuel, de transport, de séjour).

## Article 10

### **Mutations professionnelles temporaires**

Les salariés peuvent être amenés à occuper temporairement des emplois classés aux différents échelons du niveau correspondant au poste occupé habituellement.

Si le changement temporaire de poste consiste à occuper un poste classé à un niveau inférieur, le salarié conserve le bénéfice de sa rémunération habituelle.

## **TITRE IV**

### **Congés**

#### Article 11

##### **Congés annuels**

Les congés annuels sont attribués sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées.

La période ordinaire de prise des congés annuels se situe entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. L'ordre des départs en congés annuels ou la date de fermeture est fixé après consultation du personnel et des délégués du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> avril pour les congés pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

Pour les congés pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai -31 octobre, la demande doit être présentée à l'employeur au plus tard un mois avant.

#### Article 12

##### **Congés pour événements familiaux**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion des événements familiaux ci-dessous, d'une autorisation d'absence de :

- 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours ouvrables pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Par accord avec son employeur, tout salarié pourra, à l'occasion de ces événements familiaux et en fonction des circonstances (éloignement du lieu de la cérémonie, lien de parenté du défunt, date de cet événement...) bénéficier d'un allongement de cette autorisation d'absence, soit rémunéré avec imputation sur son droit à congés annuels, soit non rémunéré.

## **TITRE V**

### **Maladie, accident, maternité**

#### Article 13

##### **Maladie, accident**

Afin de permettre à l'entreprise de prendre éventuellement les dispositions nécessaires, le salarié en arrêt de travail doit prévenir ou faire prévenir son employeur dès que possible et justifier son absence dans les quarante-huit heures par la production d'un certificat médical. De même, il doit prévenir son employeur dès qu'il connaît sa date de reprise ou en cas de prolongation de l'indisponibilité.

Le droit au complément de salaire défini ci-après est subordonné au respect des conditions fixées par l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

A partir d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet ou de travail justifié auprès de l'employeur dans les conditions ci-dessus, les salariés bénéficient du maintien de leurs appointements fixes pendant un mois. Au-delà de cinq ans d'ancienneté, le maintien de cet appointement sera assuré pendant deux mois et pendant trois mois au-delà de dix ans.



Ce maintien du salaire s'applique sans délai de carence en cas d'accident du travail ou de trajet et à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence dans les autres cas.

Ce maintien des appointements s'entend déduction faite des indemnités journalières servies par la sécurité sociale et le cas échéant par le régime de prévoyance de l'entreprise. En cas d'hospitalisation ou autre cause, si les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont réduites, elles seront réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Le droit à complément de salaire n'existe pas si la sécurité sociale ne verse pas ou plus les indemnités journalières.

Pour bénéficier des droits à compléments de salaire, définis ci-dessus, le salarié doit justifier de l'ancienneté requise au premier jour de l'arrêt de travail.

Si au cours d'une période de douze mois consécutifs le salarié connaît plusieurs arrêts de travail, il ne pourra prétendre à une durée totale de maintien du salaire supérieure à celle correspondant à son ancienneté et définie par le présent article.

L'indisponibilité pour raisons de maladie ou accident non professionnel ne constitue pas une rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci pendant six mois consécutifs. Au-delà, le contrat de travail peut être rompu si les nécessités du service obligent au remplacement définitif de l'employé absent.

L'indemnité de licenciement est alors versée dans les conditions prévues par l'article 16 de la présente convention.

Les signataires de la présente convention collective sont convenus d'étudier la définition d'un régime de prévoyance.

## **Article 14** **Maternité - Adoption**

Pendant le congé maternité tel que défini par le code du travail, après deux ans d'ancienneté, les salariés bénéficient du maintien de leurs appointements fixes sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant par le régime de prévoyance de l'entreprise.

La condition de deux ans d'ancienneté sera appréciée au premier jour du congé maternité tel que défini par le code du travail.

Les règles régissant le congé parental, le travail à mi-temps, le congé postnatal et l'adoption sont celles prévues par les dispositions législatives réglementaires.

# **TITRE VI** **Rupture du contrat de travail**

(Se reporter également à l'avenant n<sup>o</sup> 15 du 5 février 2003 relatif à la rupture du contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers)

## **Article 15** **Rupture du contrat de travail**

**(Modifié par avenant n<sup>o</sup> 12 du 4 juillet 2001 étendu par arrêté du 10 décembre 2001, JO 19 décembre 2001, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter de son extension)**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, un préavis doit être respecté pour rompre le contrat de travail, en dehors de la période d'essai. Ce préavis est d'un mois pour les non-cadres de niveau 1 et 2, de 2 mois pour les non-cadres de niveau 3 et de trois mois pour les cadres. Conformément à la loi, le préavis est porté à deux mois en cas de licenciement d'un non-cadre de niveau 1 et 2 ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Si une partie ne respecte pas le préavis, elle doit à l'autre partie une indemnité pour inexécution du préavis correspondant à la rémunération qui aurait été perçue si le préavis avait été exécuté jusqu'à son terme, sans préjudice de toute action judiciaire ou autre.

Toutefois, en cas de licenciement, sous réserve d'en informer son employeur au moins une semaine à l'avance (au moins 2 semaines à l'avance s'il s'agit d'un cadre), le salarié qui aura effectué au moins la moitié du préavis pourra quitter l'entreprise en étant rémunéré jusqu'au dernier jour de travail effectué.

Pendant le préavis, tout salarié peut bénéficier d'heures de recherche d'emploi à raison de deux heures par jour ouvré pour les personnes travaillant à temps complet. Les salariés travaillant au moins vingt heures et au plus trente-deux heures par semaine peuvent bénéficier d'heures de recherche d'emploi dans la limite de vingt heures par mois de préavis. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises de façon groupée par accord entre l'employeur et le salarié.

Le moment de la journée où peuvent être utilisées ces heures de recherche d'emploi est fixé par accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, ces heures sont fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Le droit aux heures de recherche d'emploi n'est pas ouvert dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi ou en cas de départ à la retraite.

En cas de licenciement, l'utilisation de ces heures de recherche d'emploi n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Conformément aux dispositions législatives, tout licenciement individuel doit être précédé d'un entretien préalable après convocation écrite par l'employeur. Il en est de même en cas de licenciement collectif pour motifs économiques portant sur moins de 10 salariés dans le cadre de la loi du 30 décembre 1986.

La rupture est notifiée à l'autre partie par pli recommandé ou par lettre remise contre décharge.

En cas de licenciement, à défaut d'indication du ou des motifs sur la lettre de notification de la rupture, l'employeur devra indiquer par écrit ce ou ces motifs si le salarié écrit pour les demander.

## **Article 16 Indemnités de licenciement**

A partir de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise, le salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, bénéficie d'une indemnité de licenciement qui se calcule de la façon suivante :

- pour la tranche à partir de la 1<sup>re</sup> année jusqu'à cinq ans : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de cinq ans : 1/4 de mois par année à compter de la 6<sup>e</sup> année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité sera déterminée au prorata du nombre de mois.

Cette indemnité se calcule sur la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois complets précédant la date de rupture du contrat de travail, étant précisé que toute prime, d'une périodicité différente que le mois, qui aurait été versée pendant cette période, sera prise en compte au *prorata temporis*.

## **Article 17 Indemnité de départ à la retraite (mod. par 🍷)**

*Avenant n° 19, 20 sept. 2004, étendu par arr. 13 avr. 2005, JO, 27 avr., applicable à compter de son extension*

### **Article 17-1 - Départ à la retraite à l'initiative de l'employé**

En cas de départ à la retraite à son initiative, l'employé, s'il justifie de dix années d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16 de la présente convention collective.

### **Article 17-2 - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible à partir de 60 ans et avant l'âge de 65 ans, si les autres conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale sont remplies, et si cette mise à la retraite s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle en application des dispositions prévues par l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

### **1 - Contrepartie «Emploi»**

Cette mise à la retraite peut s'accompagner de l'une des dispositions suivantes à raison d'une embauche ou d'un contrat maintenu pour une mise à la retraite en cas de :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice à durée indéterminée déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité ;
- évitement d'un licenciement pour motif économique ;

Toute autre conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein vaut pour deux mises à la retraite.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification ou de professionnalisation ou les embauches à durée indéterminée, visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai d'un an avant ou après la (ou les) date(s) de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter la mention du (ou des) nom(s) du salarié mis à la retraite.

## **2 - Contrepartie «formation professionnelle»**

L'entreprise devra consacrer une part significative (au minimum 20 %) de son obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation, à la formation des employés âgés de 45 ans et plus.

Cette contrepartie s'apprécie dans l'année N au cours de laquelle la mise à la retraite est prononcée ou dans l'année suivante (année N + 1).

## **3 - Information**

La notification de la mise à la retraite décidée dans les conditions définies par le présent accord, est précédée d'un entretien pour lequel le salarié a la possibilité de se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur, s'il a opté pour la contrepartie «Emploi», doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, ou du licenciement évité en communiquant au salarié mis à la retraite le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu.

S'il a opté pour la contrepartie «Formation professionnelle», il doit justifier de la part consacrée, dans le plan de formation, à la formation des employés âgés de 45 ans et plus.

## **Article 17-3 - Indemnité de mise à la retraite**

L'indemnité de mise à la retraite après dix années d'ancienneté dans l'entreprise sera aussi égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16 de la présente convention collective, sans pouvoir être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par la loi.

## **Article 17-4 - Préavis**

Le préavis à respecter en cas de départ ou de mise à la retraite est celui prévu en cas de licenciement par l'article 15 .

# **TITRE VII**

## **Rémunération - Classifications**

### **Article 18**

#### **Rémunération - Frais professionnels**

(Voir aussi Salaires)

La présente convention collective prévoit des salaires minima pour les différents niveaux et échelons définis dans la classification.

Chaque salarié doit recevoir au moins le salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Au moins une fois par an, à l'initiative de la délégation patronale qui présentera alors les informations prévues par l'article

L. 132-12 du code du travail, les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention collective se réuniront pour définir les nouvelles valeurs du point.

Deux valeurs de point sont définies. L'une, multipliée par le coefficient 100, détermine le salaire minimum national professionnel mensuel. L'autre valeur de point est multipliée par la différence de points entre le coefficient de l'échelon et le coefficient 100. Les salaires minima sont obtenus à partir de l'addition des deux montants en résultant.

Les collaborateurs cadres classés niveau 6 bénéficient d'une rémunération fixée par leur contrat individuel de travail qui règle leur situation d'ensemble.

Conformément à l'article 28, aucune discrimination fondée sur le sexe ne peut être pratiquée en matière de salaires pour un poste égal. En cas de difficultés à ce sujet, leur règlement sera recherché d'abord dans l'entreprise, puis au niveau des commissions paritaires qui auront pu être créées en application de l'article 27.

En matière de remboursement de frais professionnels, chaque entreprise définit le système qu'elle entend pratiquer (non-remboursement ou prise en charge totale ou partielle au réel ou sous forme d'indemnité forfaitaire). Toutefois, il est rappelé aux employeurs et aux salariés l'obligation d'assurer le véhicule personnel pour son utilisation à des fins professionnelles pendant le temps de travail, la charge de cette assurance devant être convenue entre les deux parties.

### **Cas particulier des personnes rémunérées à la commission**

Ce sont le contrat individuel de travail et/ou les accords ou usages internes à l'entreprise qui définissent les conditions de rémunération de cette catégorie de collaborateurs participant aux ventes. Compte tenu qu'ils sont rémunérés, en totalité ou en partie, à la commission, les parties liées par la présente convention collective définissent le montant mensuel garanti de l'avance sur commissions qui doit leur être versée, comprenant, le cas échéant, la partie fixe de la rémunération selon les modalités définies dans l'entreprise en fonction des commissions réelles dues.

Ces personnes sont classées à un niveau et à un échelon en fonction de la classification prévue par la présente convention collective. Par contre, les deux valeurs de points (jusqu'au coefficient 100 et au-delà) ne leur sont pas applicables. La négociation annuelle visée ci-dessus sera l'occasion d'une définition du montant mensuel garanti de ces avances sur commissions qui s'imputera sur les commissions à venir.

Un montant mensuel garanti d'avances sur commissions est défini distinctement pour les non-cadres et les cadres. Il est fixé à 4 750 F pour les non-cadres et à 7 000 F pour les cadres (pour le dernier montant, voir "Salaires").

## **Article 19 Classifications**

**(Complété par avenant n° 9 du 4 janvier 1999, étendu par arrêté du 23 mars 1999, JO 1<sup>er</sup> avril 1999)**  
**Préambule**

### **(Ajouté par avenant n° 9 du 4 janvier 1999, étendu)**

Le classement d'un emploi est opéré dans le cadre des différents niveaux indiqués par le présent article 19. C'est l'emploi tel qu'occupé qui détermine son classement, lequel permet ensuite de fixer un salaire minimum conventionnel.

Les syndicats signataires de la convention collective, dans le cadre de la valorisation du lien entre formation et emploi, demandent aux entreprises de prendre en compte :

- la formation initiale qu'elle soit spécialisée en immobilier ou généraliste.
- les actions de formation permettant de suivre les évolutions de la profession par suite des innovations technologiques qui modifient profondément les emplois couverts par la convention collective.
- les formations complémentaires dans le cadre d'un plan annuel de formation élaboré par l'entreprise en concertation avec le personnel et ses représentants ou dans le cadre des congés individuels de formation selon les dispositions légales applicables.
- l'expérience liée, selon le cas, à des emplois occupés dans le secteur de l'immobilier.

Ces différentes sources contribuent à définir des niveaux d'entrée dans l'entreprise en termes de classification et de rémunération. Elles contribuent également à permettre le changement d'échelon et/ou niveau en cours de carrière dans l'entreprise.

### **Niveau 1**

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches facilement contrôlables caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur similitude conformément à des

procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent autre auprès duquel il peut avoir un recours permanent.

Le travail demandé correspond au niveau de la scolarité obligatoire.

### **Échelon 1 (coefficient 100)**

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et rapidité.

Les consignes détaillées imposent le mode opératoire.

Le contrôle est limité à une vérification de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

### **Échelon 2 (coefficient 110)**

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.

Exemples de tâches de niveau 1 :

- personnel de nettoyage et d'entretien ;
- coursier ;
- employé de bureau ;
- dactylo ;
- reprographe ;
- télécopiste ;
- employé de service ;
- standardiste ;
- hôtesse standardiste ;
- hôtesse d'accueil.

## **Niveau 2**

D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, il exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prendre des initiatives.

Le travail demandé correspond au niveau de fin d'études secondaires.

### **Échelon 1 (coefficient 123)**

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes impliquant une prise d'initiatives dans le cadre des instructions reçues ou nécessiter des opérations de vérification.

Le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps..

### **Échelon 2 (coefficient 143)**

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées.

La solution des difficultés nécessite une prise d'initiatives.

### **Échelon 3 (coefficient 163)**

Le travail se caractérise par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction ou une bonne expérience et des connaissances dans les activités connexes.

Lorsqu'il y a responsabilité technique du travail réalisé par un personnel de moindre qualification, elle peut comporter l'organisation et le contrôle des personnes dirigées.

Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, doit savoir choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en oeuvre en vue de l'objectif à atteindre.

Exemples de tâches de niveau 2 :

- employé de bureau ;
- sténodactylo ;
- aide-comptable ;
- hôtesse standardiste ;
- comptable ;
- secrétaire ;
- pupitreux ;
- vérificateur ;
- dessinateur ;
- métreur ;
- hôtesse de vente ;
- télévendeuse ;
- négociateur ou vendeur 1<sup>er</sup> degré ;
- prospecteur foncier.

### **Niveau 3**

Placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique lequel peut être le chef d'entreprise lui-même, d'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets ou produits ou de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation.

Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique ainsi que du coût des solutions proposées.

Il a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et assure l'animation professionnelle d'un ou plusieurs groupes soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Il bénéficie d'une large autonomie dans l'organisation de son travail.

Le travail demandé correspondant au niveau Bac + 2, I.U.T., ou B.T.S.

### **Échelon 1 (coefficient 176)**

Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.

### **Échelon 2 (coefficient 203)**

Le travail est caractérisé par un esprit d'initiative et d'adaptation.

L'élaboration de solutions adaptées peut mener à proposer des modifications de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.

Exemples de tâches de niveau 3 :

- comptable 2<sup>e</sup> échelon ;
- secrétaire de direction ;
- adjoint administratif, technique, commercial, financier ou juridique ;
- analyste programmeur ;
- surveillant de travaux ;
- coordonnateur de travaux ;
- conducteur de travaux (emploi supprimé par avenant n° 9 du 4 janvier 1999)
- inspecteur de travaux ;
- agent foncier ;
- négociateur ou vendeur 2<sup>e</sup> degré ;
- attaché commercial.

## **Classification de 3 niveaux de cadres**

### **Définition des cadres**

Sont cadres les salariés possédant une compétence technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant par délégation de l'employeur une responsabilité et généralement un commandement sur les collaborateurs de l'entreprise.

Les cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou pour la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, un esprit de créativité et d'innovation.

Elles comportent une autonomie importante et l'obligation de prendre après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre.

Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Les cadres doivent faire preuve vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualité de formation, d'animation et de motivation. Ils prennent des décisions propres à animer et à coordonner l'activité de leurs subordonnés qu'ils ont la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les cadres n'exerçant pas un commandement peuvent être classés à l'un ou l'autre des niveaux de cadres en raison de leur spécialisation ou de leur responsabilité.

La compétence nécessaire à l'exercice de ces fonctions est acquise :

- par l'obtention d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur ;
- ou par l'expérience personnelle éventuellement complétée par des études professionnelles.

### **Niveau 4**

Cadre diplômé débutant ou bénéficiant d'un statut de cadre en raison de son expérience.

Il participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service. S'il a été nommé cadre en raison de son expérience, il peut aussi diriger une équipe ou un service.

### **Échelon 1 (coefficient 300)**

Cadre diplômé débutant ou cadre acquérant cette qualité en raison notamment de son expérience.

### **Échelon 2 (coefficient 390)**

Cadre justifiant d'une certaine maîtrise des connaissances et des techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

## **Niveau 5**

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté.

C'est un cadre qui assume la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et, en général, du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.

### **Échelon 1 (coefficient 457)**

Cadre confirmé qui dirige un service qui, éventuellement, peut être limité à une seule personne.

### **Échelon 2 (coefficient 590)**

Cadre très confirmé ayant la responsabilité d'un service important par son caractère stratégique ou éventuellement par son effectif voire même d'une direction.

### **Échelon 3 (coefficient 723)**

Cadre de niveau supérieur ayant la responsabilité d'une direction.

## **Niveau 6**

Dans les entreprises disposant de structures importantes, collaborateur direct du chef d'entreprise qui participe à la direction générale de l'entreprise.

# **TITRE VIII**

## **Durée et aménagement du temps de travail**

### **Article 20 Jours fériés**

Le chômage des jours déclarés fériés par la loi n'entraîne pas la réduction de la rémunération, à condition d'avoir été présent ou en absence autorisée par l'employeur le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail suivant le jour férié.

Cette condition de présence ou d'absence autorisée n'est pas applicable pour le 1<sup>er</sup> Mai.

Sauf compensation ou avantage différent résultant d'un accord collectif ou individuel appliqué dans l'entreprise, les heures de travail effectuées un jour férié donneront lieu à une récupération d'une durée identique à prendre selon des modalités à définir entre l'entreprise et le salarié concerné.

### **Article 21 Travail du dimanche**

Il est rappelé que le travail du dimanche ne peut s'effectuer que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les autorisations.

### **Article 22 Durée du travail**

La répartition de la durée du travail s'effectue dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables. Toutefois les parties liées par la présente convention collective recommandent l'adoption au niveau de l'entreprise des modalités les mieux adaptées aux besoins de celle-ci et aux souhaits des collaborateurs.

# **TITRE IX**



# **Conditions de travail, d'emploi et de rémunération de certaines catégories de salariés**

## **Article 23 Travail temporaire**

Les conditions de recours aux travailleurs temporaires (soit salariés d'entreprises de travail temporaire, soit salariés engagés par l'entreprise sous contrat à durée déterminée), leurs conditions de travail, d'emploi et de rémunération sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties rappellent que le recours au travail temporaire ne peut avoir pour objet de pourvoir à titre définitif un poste permanent.

## **Article 24 Médecine du travail**

Les parties liées par la présente convention rappellent la mission du médecin du travail telle que définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et, notamment, dans le cadre de son action sur le milieu de travail, le rôle du médecin du travail de conseiller l'employeur, les salariés, les représentants du personnel, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise. En particulier, le médecin du travail est consulté sur les projets de modifications apportées aux équipements et, dans ce cadre, les entreprises qui emploient du personnel, à temps complet ou à temps partiel, à des écrans de visualisation consulteront le médecin du travail.

## **Article 25 Protection de la maternité**

Les conditions de travail, d'emploi et de rémunération des salariées enceintes et, d'une manière générale, leur statut dans l'entreprise sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 26 Travail à temps partiel**

Dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (ou, le cas échéant, les semaines du mois) ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention collective et les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits d'origine conventionnelle, des modalités spécifiques qui pourraient être instituées par la présente convention collective ou par les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils étaient occupés à temps complet.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ces salariés manifesteront leur intention par lettre adressée à l'employeur et cette manifestation de volonté sera valable pour une durée indéterminée tant que le salarié ne l'aura pas annulée ou tant qu'il n'aura pu être donné satisfaction à sa demande.

Quand l'employeur disposera d'un poste vacant, soit à temps partiel, soit à temps complet, il en informera par lettre les salariés concernés en indiquant la date de prise de fonctions dans ce nouveau poste et en fixant un délai de réponse qui, sauf urgence, ne sera pas inférieur à huit jours à compter de la présentation de cette lettre aux salariés concernés. Si la proposition présentée par l'employeur doit entraîner un changement d'établissement, ce délai de réponse, sauf urgence, ne sera pas inférieur à un mois.

La proposition ainsi présentée par l'employeur sera adressée à tous les salariés ayant manifesté l'intention visée ci-dessus et susceptibles d'occuper cet emploi vacant correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalent à celui qu'ils occupent déjà.

#### **Article 27**

### **Commissions paritaires**

Les commissions paritaires de la promotion immobilière pourront être instituées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires ou adhérentes à la présente convention à un niveau qu'elles détermineront alors : régional, départemental ou local. Ces commissions paritaires auront pour mission d'examiner les questions relatives aux conditions de travail et d'emploi qui pourraient se soulever dans leur ressort géographique.

## **TITRE X**

### **Droit au travail et égalité professionnelle**

#### **Article 28**

### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment en matière de responsabilités, de promotion et de salaires.

#### **Article 29**

### **Droit au travail des personnes handicapées**

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par la présente convention collective s'engagent à promouvoir le droit au travail et la formation de toute personne handicapée en état d'exercer un emploi dans les entreprises de promotion immobilière.

#### **Article 30**

### **Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers**

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par la présente convention collective affirment le principe de cette égalité de traitement dans l'entreprise.

## **TITRE XI**

### **Formation professionnelle et apprentissage**

#### **Article 31**

### **Formation**

(Voir annexe II)

Les salariés effectuent des stages de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils disposent également d'un droit au congé individuel de formation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément à l'article L. 932-2 du code du travail, les parties liées par la présente convention collective se réuniront pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, notamment en faveur des jeunes.

## **TITRE XII**

### **Délégués du personnel**

#### **Article 32**

## **Délégués du personnel**

Les dispositions relatives aux délégués du personnel (nombre, élection, exercice et cessation du mandat, garanties, etc.) sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

# **TITRE XIII**

## **Comité d'entreprise**

### **Article 33**

#### **Comité d'entreprise**

Les dispositions relatives au comité d'entreprise, au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

# **TITRE XIV**

## **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

### **Article 34**

#### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués et fonctionnent dans les conditions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. dans les établissements d'au moins 300 salariés bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, cette formation est prise en charge par l'entreprise dans les conditions et limites suivantes. Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Elle est réservée à ceux qui n'ont encore jamais reçu cette formation dans l'entreprise.

Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder cinq jours. La demande de congé avec tous les renseignements nécessaires doit être présentée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par l'article R. 236-18 du code du travail. À l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés dans la limite d'un salarié par année civile pour les établissements de 50 à 299 salariés.

# **TITRE XV**

## **Commissions paritaires nationales**

### **Article 35**

#### **Commission paritaire nationale de conciliation**

Il est institué une Commission paritaire nationale de conciliation. Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Si des salariés d'une entreprise de promotion immobilière telle que définie à l'article 1 de la convention collective figurent parmi ces représentants, ils bénéficieront du maintien de leur salaire par leur employeur pour le temps passé à la réunion. Leurs éventuels frais de déplacement devront leur être remboursés sur justificatifs par leur employeur dans les conditions appliquées par l'entreprise pour l'indemnisation des frais engagés pour les déplacements professionnels par les salariés de cette entreprise. Ce maintien du salaire et ce remboursement des frais de déplacement seront accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale :
- au lieu et place de cette prise en charge des frais de déplacement, chaque organisation syndicale de salariés signataire pourra opter en début d'année pour un forfait de 1 000 F par organisation participant aux réunions et dans la limite de 2 000 F par an ;
- les représentants salariés d'entreprises de promotion immobilière informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus

tard deux semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires ;

- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des conflits collectifs et individuels de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention et qui pourraient lui être soumis par l'une ou l'autre des organisations signataires de la convention collective.

Chaque organisation pourra n'être représentée que par un seul délégué. Dans tous les cas, le nombre de voix de la délégation employée d'une part, et de la délégation employeur d'autre part, sera égal, quel que soit le nombre d'organisations signataires présentes.

La commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants la première réunion à la majorité simple des présents. À défaut de majorité, il est dressé un constat de carence.

La commission établit le cas échéant un projet de protocole d'accord qui est soumis aux parties intéressées. En cas d'impossibilité de réaliser un accord, un constat de désaccord est établi par le secrétaire de la commission et communiqué aux parties.

La F.N.P.C. est chargée du secrétariat de cette commission (envoi des convocations, organisation de la réunion, rédaction des procès-verbaux et des constats de désaccord ou d'accord...).

La commission se dotera d'un règlement intérieur.

### **Article 36**

#### **Commission paritaire nationale d'interprétation**

Cette commission a pour rôle de rechercher une solution amiable aux difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective.

Elle est composée et elle fonctionne dans les mêmes conditions que la Commission nationale paritaire de conciliation.

## **TITRE XVI**

### **Négociations ultérieures**

#### **Article 37**

##### **Garanties des salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires**

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux réunions paritaires annuelles relatives à la négociation des salaires ainsi qu'aux réunions des commissions nationales paritaires de conciliation et d'interprétation qui interviendront à compter de l'entrée en application de la présente convention collective.

Les délégations patronale et salariale signataires de la présente convention collective seront composées dans les conditions prévues pour la commission paritaire de conciliation. Il en sera de même pour les questions relatives au salaire, aux frais de déplacement et aux modalités de l'absence des salariés appartenant à des entreprises de promotion immobilière participant éventuellement à ces réunions paritaires.

Pour les réunions paritaires annuelles relatives aux salaires, elles se dérouleront l'après-midi de façon à permettre aux différentes délégations de préparer le matin cette négociation. Le temps passé en réunion le matin sera considéré comme faisant partie de la réunion paritaire pour le maintien du salaire.

Si un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés fait l'objet d'une procédure de licenciement individuel dans les douze mois qui suivent la dernière réunion paritaire à laquelle il a participé, cette organisation syndicale a la possibilité d'en informer les autres organisations signataires de la présente convention et la Commission nationale paritaire de conciliation doit alors être réunie dans un délai de deux semaines à compter du jour où la F.N.P.C. a été saisie de cette demande. L'organisation syndicale demandant la réunion de la Commission paritaire nationale de conciliation doit adresser à chaque organisation signataire de la convention toutes informations utiles sur la procédure de licenciement (nom du salarié et entreprise concernés, motifs).

Cette réunion de la Commission paritaire nationale de conciliation ne peut être provoquée que si le salarié concerné n'est

pas investi d'un mandat subordonnant son licenciement à l'autorisation de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

La Commission paritaire nationale de conciliation est réunie afin d'émettre un avis sur la procédure de licenciement envisagée. Afin de permettre à la commission de conciliation d'émettre un avis avant que ne soit notifié le licenciement, l'entreprise concernée par cette procédure de licenciement doit alors suspendre la procédure de licenciement dans l'attente de l'avis qui pourra être rendu par la commission paritaire de conciliation sans être liée par cet avis. Si toutefois la commission paritaire de conciliation n'avait pu émettre un avis dans le délai d'un mois suivant le jour prévu pour l'entretien préalable auquel le salarié concerné aura été convoqué par l'employeur concerné, ce dernier peut alors notifier le licenciement.

## **TITRE XVII**

### **Dispositions finales**

#### **Article 38**

##### **Dépôt**

Cinq exemplaires signés des parties seront déposés à la diligence de la Fédération nationale des promoteurs-construc-teurs auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 39**

##### **Demande d'extension**

Les parties conviennent de demander l'extension de la présente convention collective.

## **Annexes**

### **Annexe I**

#### **Clause d'option pour la mise en application de la convention collective**

Les entreprises assurant principalement une activité de promotion immobilière telle que définie à l'article 1 de la convention collective et qui appliquaient une autre convention collective à la date de prise d'effet pour elle de la présente convention ont la possibilité de continuer à appliquer cette autre convention collective.

Cette option est réservée aux entreprises :

1<sup>o</sup> Qui appliquaient une des conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce ;
- convention collective nationale des administrateurs de biens ;
- convention collective nationale et régionale (ouvriers, E.T.A.M. ou ingénieurs et cadres) du bâtiment et/ou des travaux publics ;
- convention collective nationale des banques ;
- convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils ;
- convention collective nationale du personnel des sociétés anonymes d'H.L.M. du 21 février 1957 ;
- convention collective nationale des agences générales d'assurances ;
- convention collective des employés et cadres des compagnies d'assurance de la région parisienne.

2<sup>o</sup> Et qui ont fait connaître à leur personnel par tous moyens, dans les six mois de la prise d'effet de la présente convention pour les entreprises adhérentes ou de son extension pour les autres entreprises qu'elles appliquaient dans son intégralité une autre convention collective.

L'éventuel changement de convention collective entraînera une négociation interne à l'entreprise conformément au dernier alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension de la présente annexe.

# Annexe II

## Formation professionnelle

### Accord du 27 novembre 1996

(Étendu par arrêté du 21 février 1997, JO 27 février 1997)

#### Préambule

Le 28 octobre 1992 les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du secteur immobilier (code APE 70) décidaient - en référence à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par l'avenant du 8 janvier 1992 sur l'apprentissage - de créer la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'IMMOBILIER, et prenaient l'engagement de définir les conditions optimales de mise en oeuvre de la formation professionnelle continue au moyen de structures appropriées.

Cet accord a été étendu par arrêté ministériel du 9 février 1994 et complété par différents avenants, organisant notamment la collecte et l'emploi des contributions formation dues par les employeurs, l'ensemble du dispositif conventionnel ainsi adopté (comportant le choix d'AGEFOS-PME comme OPCA) arrivant à expiration le 31 décembre 1996.

Les organisations susvisées s'accordent pour estimer que la CEFI peut et doit être l'organe fédérateur des compétences et moyens développés dans le secteur immobilier en matière d'emploi et de formation professionnels. Son mode de fonctionnement au cours des trois années écoulées, ses réalisations (notamment par sa participation à la création du BTS de l'immobilier) ayant valeur d'exemple pour la mise en oeuvre de toutes les dispositions visant la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement et l'emploi, et pour l'évolution de carrière des salariés.

Elles décident dès lors de renouveler dans les conditions fixées ci-après - portant refonte de l'ensemble des dispositions conventionnelles adoptées successivement - l'accord national professionnel du 28 octobre 1992, en inscrivant ce renouvellement dans la perspective d'une "formation tout au long de la vie" annoncée par le rapport de VIRVILLE, et dans l'ensemble des mesures dont la mise en oeuvre est nécessaire pour donner au secteur immobilier la place qu'il mérite dans l'activité économique et qu'il peut prendre eu égard à la diversité et la valeur des services y existant, à développer et à initier.

## CHAPITRE I

### Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Immobilier (CEFI)

#### Article 1

##### Champ d'application et mission générale

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de l'Immobilier créée le 28 octobre 1992, exerce, dans le champ d'application des conventions collectives nationales de l'immobilier (Brochure JO n° 3090) et de la Promotion Construction (Brochure JO n° 3248), les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991 complétés par avenants des 8 novembre 1991, 8 janvier 1992, 5 juillet 1994.

Elle fonctionne sous le sigle CEFI, au 48 rue de Rome 75008 PARIS.

#### Article 2

##### Composition

La CEFI est composée de dix membres pour chacun des collèges [des organisations signataires du présent accord](#) - soit un total de vingt membres, chacune des organisations ayant au moins un représentant.

Chacun des collèges définit la répartition de ses dix membres entre les organisations concernées ; cette répartition étant modifiée lors de la première réunion constatant retrait ou adhésion d'une organisation représentative au plan national d'une profession entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.

#### Article 3

##### Réunions

La CEFI est présidée alternativement - par année civile - par un représentant du collège "Syndicats des salariés" et par un représentant du collège "Syndicats des organisations patronales".

La CEFI est réunie à l'initiative du président, avec l'accord du vice-président représentant la partie n'assumant pas la présidence.

## **Article 4**

### **Secrétariat et financement du paritarisme**

Le Bureau paritaire de la CEFI est constitué du Président et du Vice-président (élus comme indiqué à l'article 3) et de deux Secrétaires, l'un élu par le Collège "Employeurs", l'autre par le Collège "Salariés", pour la durée de l'année civile.

Le présent article sera complété - dans les conditions prévues par l'article 11/1<sup>er</sup> alinéa - dès qu'auront été fixées les modalités de mise en oeuvre par AGEFOS-PME du Décret n° 96-703 du 7 août 1996 et des accords interprofessionnels organisant l'application dudit décret, sur la rémunération des missions accomplies par les organisations patronales et syndicales en vue d'assurer la gestion paritaire de la formation professionnelle.

En attente de ces dispositions, le Secrétariat Technique de la CEFI reste assuré par le COPI, comme celui de la Commission Mixte des Professions Immobilières (cf. Article 11/2<sup>e</sup> alinéa ci-après).

## **Article 5**

### **Programme d'action**

Dans le cadre défini à l'article 1, la CEFI élabore et met en oeuvre par étapes un programme d'actions visant à atteindre les objectifs définis en préambule.

Ses travaux s'organisent au sein de quatre groupes de travail, paritaires et permanents :

#### **I - Financement de la formation**

Suivi de la réglementation, analyse des flux et circuits de financement, réflexion sur l'organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation, contrôle de l'organisme collecteur et appréciation des services rendus, propositions d'élargissement éventuel de la collecte et de critères de financement des actions de formation, etc.

#### **II - Évaluation de la formation**

Mise à jour permanente d'un répertoire des organismes de formation et de leurs programmes, analyse critique des formations et de leur adaptation aux besoins de la profession, développement du partenariat entreprises/écoles, reconnaissance des titres et diplômes dans les niveaux de classification conventionnelle des emplois, liaison avec les services ministériels pour le développement et l'homologation de titres et diplômes adaptés, initiation de formations diplômantes, validation des acquis professionnels, etc.

#### **III - Recensement des métiers**

Mise à jour permanente d'un répertoire des métiers en coordination avec tous organismes pratiquant ce recensement (ANPE/Répertoire ROME, Centre d'Études et de Recherches sur les qualifications/CERQ, etc...), étude de l'évolution des métiers et des qualifications dans une perspective de développement quantitatif et qualitatif de l'offre de service (évaluation des besoins), actualisation des postes repères dans les niveaux de classification conventionnelle des emplois et des filières professionnelles entre ces niveaux, etc.

#### **IV - Communication**

Mise en oeuvre d'une politique de communication externe en concertation avec l'ensemble des organismes permettant de faire connaître auprès du grand public la politique d'emploi et de formation de la CEFI : participation aux manifestations publiques (salons, conférences, tables rondes, etc.) liées directement ou indirectement à l'immobilier et à la formation, information des personnes par la diffusion de différentes publications (revues générales et/ou spécialisées) relatives aux carrières de l'immobilier, politique de communication audiovisuelle (édition de vidéogrammes de présentation des activités immobilières) en particulier dans le cadre d'émissions spécialisées sur l'emploi, les métiers et la formation.

Le Président et le Vice-président de la CEFI sont habilités à conclure ensemble avec tous organismes ad hoc et les pouvoirs publics - dans le cadre du budget et après approbation en réunion plénière - toute convention d'assistance ou d'association aux travaux susvisés ; la CEFI ayant vocation générale à regrouper toutes les compétences et moyens dont disposent toutes les parties intéressées au développement de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur immobilier.

## **Article 6**

### **Rapport d'activité - Propositions d'aménagement de l'accord du 28 octobre 1992**

Lors de sa première réunion annuelle, la CEFI examine le rapport d'activité présenté par le Président sortant, et le programme d'actions proposé par le nouveau Président.

À tout moment la CEFI peut demander la réunion de la Commission Mixte des Professions Immobilières pour compléter le présent accord et officialiser les dispositions qui pourraient être prises notamment en matière :

- de capital de temps de formation ;
- d'épargne temps formation ;
- d'alternance sous contrat de travail ;
- d'apprentissage ;
- d'insertion des jeunes ;
- de promotion sociale.

## **CHAPITRE II**

### **Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation**

#### **Article 7**

##### **OPCA de branche**

AGEFOS-PME est habilité - en tant qu'OPCA - à recouvrer jusqu'au 28 février 1998 les contributions formation (assises sur les salaires payés jusqu'en 1997) dues par les employeurs du secteur immobilier.

##### **Employant moins de dix salariés**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1993 :

a) la totalité de la contribution minimale de 0,15 % instituée par l'article L. 952-1 , 1<sup>er</sup> alinéa du Code du Travail,

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995 :

b) la totalité de la contribution minimale de 0,10 % (formation en alternance) due en application de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifié par la loi DMOS n° 93-121 du 27 janvier 1993.

Il est conféré à AGEFOS-PME un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes versées indûment par les employeurs de moins de six salariés auprès de tout autre OPCA.

##### **Employant dix salariés et plus**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995 :

c) la partie de la contribution formation de 0,90 % non utilisée après emplois (dépenses exonératoires prévues au dernier alinéa - § 1<sup>o</sup> à 6<sup>o</sup> - de l'article L. 951-1 du Code du Travail) avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due ;

d) la partie de la contribution formation due au titre de l'alternance (0,40 % pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, ou 0,30 % pour celles non assujetties à cette taxe) non utilisée, après emplois (dépenses exonératoires visées à l'article 30-II de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée par la loi DMOS n° 93-121 du 27 janvier 1993, et aux articles L. 981-1 et suivants du Code du Travail), avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.



## **Article 8**

### **Élargissement éventuel de la collecte**

Les parties s'engagent à poursuivre leur réflexion sur les conditions dans lesquelles la collecte, au sein d'AGEFOS-PME, des éléments de la participation des employeurs au financement de la formation et de l'apprentissage autres que les contributions visées à l'article 7 ci-avant, pourrait être envisagée.

Chacune des organisations patronales représentées au sein de la CEFI pourra examiner les conditions dans lesquelles - compte tenu des engagements pris en la matière par elle-même et/ou ses adhérents - elle peut recommander (avec force obligatoire ou à titre facultatif) le versement en tout ou partie à AGEFOS-PME des autres contributions au financement de la formation et de l'apprentissage.

## **Article 9**

### **Section Professionnelle Paritaire (SPP)**

Jusqu'au 31 décembre 1998 - en référence à l'article 7 fixant au 28 février 1998 l'expiration du mandat de collecte, AGEFOS-PME assurera l'emploi et la gestion des cotisations collectées à travers le Fonds commun professionnel (Fonds commun de l'Immobilier) dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Le Président et le Vice-président de la CEFI sont habilités à conclure avec AGEFOS-PME le protocole portant création d'une Section Professionnelle Paritaire (SPP) de l'Immobilier fonctionnant au sein d'AGEFOS-PME ; ce protocole ayant été approuvé en réunion de la Commission Mixte des Professions Immobilières ce 27 novembre 1996. Tous avenants à ce protocole devront être approuvés et conclus dans les mêmes conditions.

Le Président et le Vice-président de la SPP sont membres de droit de la commission nationale inter-branches d'AGEFOS-PME.

# **CHAPITRE III**

## **Durée - Renouvellement - Diffusion - Extension**

### **Article 10**

#### **Durée de l'accord**

L'accord du 28 octobre 1992 ainsi mis à jour est prorogé pour les exercices 1997 et 1998.

Rappel fait des dispositions prévues aux articles 7 et 9 ci-avant sur la durée des mandats de recouvrement et d'emploi des contributions formation confié à AGEFOS-PME, cet organisme devra être avisé avant le 1<sup>er</sup> décembre 1997 de la décision prise de proroger ces mandats ou non.

### **Article 11**

#### **Révision - Renouvellement**

Le présent accord conclu en réunion de la Commission Mixte des Professions Immobilières ayant compétence à négociation des textes conventionnels en matière d'emploi et de formation professionnelle (regroupant toutes les organisations syndicales patronales et salariales représentatives de ces professions, même non signataires) ne peut être révisé ou renouvelé que par avenant négocié au sein de cette instance réunie à la demande d'au moins deux organisations adressée au Secrétariat de la Commission.

Ce Secrétariat est assuré par l'union des organisations patronales signataires du présent accord, constituée sous le sigle COPI (Comité des Organisations Patronales des Professions Immobilières pour le développement de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche) et siégeant au 48 rue de Rome 75008 PARIS.

La demande de révision de l'accord collectif et la proposition de texte qui doit l'accompagner doivent être adressées au secrétariat de la Commission Mixte des Professions Immobilières, trois mois avant la réunion de ladite commission.

La convocation de cette commission doit être adressée à toutes les organisations représentatives un mois avant la réunion et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation représentative des salariés n'entraîne pas la dissolution de la CEFI. Elle est adressée par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, au secrétariat trois mois avant l'expiration du présent accord, de l'accord qui lui succédera ou de chacune des périodes de reconduction.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'un des collèges, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CEFI entraîne de facto sa dissolution.

## **Article 12** **Diffusion - Extension**

Le présent accord constitue annexe à la convention collective nationale de l'Immobilier (brochure JO n° 3090), en référence à son article 18, et à la convention collective nationale de la Promotion Construction (brochure JO n° 3428) en référence à son article 31 .

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent accord.

### **Renouvellement de la CEFI et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formations**

(Voir l'accord du 22 décembre 1998 et l'avenant n° 3 du 15 septembre 2004 reproduit dans la convention collective nationale «Immobilier (Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers)»)

#### **Certificat de qualification professionnelle**

(Voir l'accord du 11 décembre 2002 dans la convention collective «Immobilier (Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers)»)

### **Accord du 10 novembre 2005**

(Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 28 juill. à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, applicable à compter de sa signature)

#### **Préambule**

La Fédération des promoteurs constructeurs de France avait conclu avec des organisations d'employeurs et de salariés de l'Immobilier un Accord National Professionnel le 22 décembre 1998.

Cet accord contenait deux chapitres :

- l'un relatif à la CEFI (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Immobilier),
- l'autre relatif à l'organisation de la collecte et l'emploi des contributions formation.

Ce dernier chapitre produit effet jusqu'au 31 décembre 2005.

S'agissant des dispositions relatives à la CEFI conclues pour une durée indéterminée, la Fédération en a démissionné par lettre du 3 juin 2005.

Les syndicats signataires de la Convention Collective Nationale de la Promotion - Construction se sont réunis pour définir différentes dispositions en matière de formation professionnelle, tenant compte de la partie de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, destinées à se substituer à l'Accord National du 22 décembre 1998 en tant qu'annexe à la Convention Collective Nationale de la Promotion - Construction. Ils conviennent, en application de l'article L. 132-23 du Code du Travail, que les accords d'entreprise ne pourront déroger au présent accord.

## **I -**

### **La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines.

#### **Composition**

La Commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés [signataires de la convention collective nationale \(Termes exclus de l'extension par arr. 12 juill., JO 28 juill.\)](#) à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la

Commission de son choix du même collègue.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation.

### **Fonctionnement**

La Commission est présidée, pour chacune de ses réunions, alternativement par le collège patronal et le collège salarial, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Chaque Président est désigné par son collègue. Le mandat du Président est de deux ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La Commission se réunit au moins une fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collègue. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 3 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion construction n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à ces réunions leur sont remboursés par la délégation patronale sur les bases suivantes :

- frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2<sup>ème</sup> classe,
- déjeuner : une allocation forfaitaire égale à quinze euros par repas
- si les circonstances liées à la réunion l'obligent, une allocation forfaitaire égale à quinze euros pour le dîner et, pour l'hébergement, une allocation forfaitaire égale à cinquante cinq euros.

### **Attributions**

En application des accords nationaux interprofessionnels conclus jusqu'ici, la Commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre ainsi défini, la commission exerce les missions particulières suivantes :

a/ en matière professionnelle

- promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens,
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession,
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes,
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre de la certification professionnelle,
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires,
- être consultée avant toute conclusion entre l'État et la branche, de conventions d'aide à la formation, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, être informée des conclusions de ces études,
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche.

b/ En matière d'emploi

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation,
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire,
- faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics,
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi

# Le DIF (Droit Individuel à la Formation)

**1<sup>o</sup>** Conformément à l'article L. 933-1 du Code du Travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Le décompte des droits ouverts au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile. La date de mise en œuvre de ce mécanisme de décompte est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Dès lors, les salariés à temps plein, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, employés dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient à cette date de 20 heures acquises au titre du DIF.

Les salariés embauchés au delà du 1<sup>er</sup> janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante de droits acquis prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

En cas de changement d'employeur par mutation au sein d'un Groupe de sociétés, l'ancienneté est calculée en tenant compte des différents contrats de travail.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans, le cumul des droits ouverts étant au moins égal à une durée de cent vingt heures. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

**2<sup>o</sup>** Les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat en alternance ou en contrat de professionnalisation ne bénéficient pas du droit individuel à la formation.

**3<sup>o</sup>** Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Le plafond de cent vingt heures indiqué ci-dessus s'applique également à ces salariés quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis. Toutefois, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus.

**4<sup>o</sup>** Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

**5<sup>o</sup>** Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient de ce droit, prorata temporis, lorsqu'ils justifient de quatre mois d'ancienneté, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois dans les conditions définies par la réglementation. S'ils travaillent à temps partiel, la durée du droit est calculée prorata temporis.

**6<sup>o</sup>** La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

**7<sup>o</sup>** Tout ou partie des actions de formation pourra se dérouler, dans le cadre d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pendant le temps de travail.

**8<sup>o</sup>** Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont celles définies par le Code du Travail, à savoir :

- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances qui ont notamment pour objet d'offrir aux salariés les moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification,
- les actions de qualification qui ont pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale figurant sur une liste établie par la CPNEFP,
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

À la conclusion du présent accord, sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances. Il en est ainsi des stages de formation spécifique à la sensibilisation à la sécurité routière.

Il en est de même, pour les actions de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

- liées au développement personnel en relation avec le poste de travail : langues, organisation du temps, management
- permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies et l'évolution législative et /ou réglementaire,
- permettant au salarié de se perfectionner dans la gestion des risques inhérents aux fonctions du métier,
- permettant de développer les techniques de vente et de négociation,
- concourant à l'acquisition d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale et figurant sur une liste établie par la CPNEFP,
- relative au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux actions visées ci-dessus.

Ces priorités pourront être complétées, modifiées, précisées ou actualisées dans le cadre des travaux de la CPNEFP.

9°/ Les parties font référence aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles applicables pour toute autre question relative au droit individuel à la formation.

### III - Professionnalisation

#### Article 1 Le contrat de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

Afin de concrétiser les possibilités offertes par la réglementation, les parties conviennent que le contrat de professionnalisation peut-être porté jusqu'à vingt quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins un diplôme de niveau baccalauréat + 2 ainsi que pour les personnes dont la nature du diplôme visé l'exige : BTS et Bac Professionnel. Si l'avenir des diplômes et titres conduisait à un métier exercé au sein de promotion - construction, ils figureraient sur une liste tenue à jours par le CPNEFP.

Par ailleurs, les forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA, désigné à l'article V.1, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont ceux définis par le décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004.

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- action diplômante, certifiante et / ou qualifiante liées aux fonctions administratives, juridiques, financières et informatiques,
- action diplômante, certifiante et / ou qualifiante liées aux métiers répertoriés dans la classification de la convention collective nationale.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les contrats de professionnalisation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation du parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. La durée de ces actions peut être portée au delà de 25 % dans la limite de 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation pour les catégories de bénéficiaires qui sont définis par la CPNEFP, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes

La CPNEFP pourra compléter, modifier ou préciser ces catégories de bénéficiaires.

#### Article 2 Périodes de professionnalisation

Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Elles sont également ouvertes aux autres catégories de salariés définies par la réglementation applicable.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par le CPNEFP, soit reconnue dans les classifications de la convention collective,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP en prenant en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Le période de professionnalisation peut également permettre d'acquérir un diplôme, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA sont celles permettant la remise à niveau du salarié dans son emploi.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée en fonction des besoins en qualification définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des ressources financières de l'OPCA.

Les forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA des actions de formations sont ceux définis par la réglementation.

La CPNEFP définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

## IV -

### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, il est créé une commission appelée observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont le budget de fonctionnement devra faire l'objet d'un examen annuel aux fins de prise en charge par l'OPCA.

#### **Article 1** **Missions**

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences. Pour ses travaux, l'observatoire peut recourir à tout expert qualifié ou organisme compétent sous réserve du financement de ce recours par l'OPCA.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données ainsi recueillies. Il assure une veille permanente sur l'évolution des métiers permettant d'enrichir le dialogue social.

À ce titre, il pourra être consulté par les représentants de la commission mixte paritaire ou par les membres de la CPNEFP.

#### **Article 2**

#### **Composition de la commission constitutive de l'observatoire**

La commission est composée d'un représentant par organisation nationale représentative signataire de la convention collective et d'autant de représentants de la fédération patronale signataire.

#### **Article 3**

#### **Fonctionnement**

La Commission se réunira 1 fois par an. Le temps passé à cette réunion par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention nationale de la promotion construction n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Les frais de déplacement sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour la CPNEFP.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins deux semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

La Commission établira un rapport annuel de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la commission mixte paritaire.

Indépendamment de l'état des lieux relatif aux emplois et qualifications, ce rapport annuel pourra comporter un certain nombre de préconisations.

## V -

### Organisme paritaire collecteur agréé

La contribution de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation due par les employeurs d'au moins 10 salariés et celle due par les autres employeurs (0,55 % des rémunérations à compter de l'exercice 2005) sont versées à l'AGEFOS-PMF dont l'adresse est 69 boulevard Malesherbes - 75008 Paris. Cet OPCA est mandaté pour gérer les cotisations collectées à travers une Section Paritaire Professionnelle propre à la Promotion Construction.

Un protocole est conclu, parallèlement à la signature du présent Accord, entre l'AGEFOS, la Fédération des promoteurs constructeurs de France et les organisations syndicales de salariés, pour créer cette Section Paritaire Professionnelle au sein de l'OPCA.

## VI - Durée - Formalités - Révision - Dénonciation

### **Article 1 Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature à l'exception du versement des contributions prévues au V exigible pour la première fois au 28 février 2006. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire, qui est mandaté pour en demander l'extension.

### **Article 2 Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. À défaut d'accord dans un délai de 5 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### **Article 3 Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

## **Section professionnelle paritaire**

## **Accord du 8 décembre 2005** (Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 27 juill.)

### **Article 1 Champ d'application**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective Promotion-Construction (Convention collective n° 3248) adhérent à AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue, conformément à l'article 4 du présent accord.

À titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale Promotion-Construction relèvent généralement des codes N.A.F. 70-1 A, ou 70-1 B, ou 70-1 C, ou 70-1 D.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les organismes d'H.L.M.

La présente convention s'applique sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer même si l'entreprise est domiciliée en dehors de ce champ territorial.

Afin d'identifier l'ensemble des entreprises relevant du champ, la Branche Professionnelle s'engage à :

- communiquer à AGEFOS PME les activités répertoriées par codes NAF entrant dans le champ d'application de l'accord de Branche.
- communiquer à AGEFOS PME, la liste des entreprises ou établissements adhérents à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord, avec leur numéro SIRET.

## **Article 2**

### **Création de la Section Professionnelle Paritaire**

Il est créée, au sein d'AGEFOS PME, une Section Professionnelle Paritaire dénommée SPP Promotion Construction, chargée par mandat des Instances Paritaires Nationales d'AGEFOS PME, de gérer les fonds collectés au sein de la Branche Promotion Construction.

## **Article 3**

### **Composition et prérogatives de la Section Professionnelle Paritaire**

#### **3.1 - Composition et fonctionnement de la Section Professionnelle Paritaire Promotion-Construction**

La Section Professionnelle Paritaire (SPP) est composée de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés, soit :

- FPC : 4 membres titulaires, 4 membres suppléants
- Fédérations du collège salarié : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant

Le fonctionnement de la SPP est le suivant :

- Président, Vice-Président : la SPP est présidée pour chacune de ses réunions, alternativement par le collège employeur et le collège salarié, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. La première présidence sera assurée par un représentant du collège employeur.
- Le mandat du Président est de deux ans
- Mode de décisions : Les décisions sont arrêtées par accord entre le collège employeur et au moins deux organisations syndicales du collège salarié. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Un conseiller Grands Comptes assiste à toutes les réunions de SPP et le secrétariat de la SPP est assuré par AGEFOS PME siège national. Un relevé de décisions est envoyé à chacun des membres titulaires et suppléants de la SPP dans un délai de huit jours. Le compte-rendu de réunion est adressé sous un mois.

Une note synthétique des comptes-rendus et des relevés de décisions est envoyée à chaque AGEFOS PME régionale.

La SPP se réunira au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée dans tous les cas à la demande d'au moins la moitié de ses membres ou du Conseil d'Administration national d'AGEFOS PME.

L'absence d'un collège entraîne le report de la réunion de la SPP.

#### **3.2 - Prérogatives de la SPP**

Les prérogatives sont fixées par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) et s'inscrivent dans le cadre du mandat des instances paritaires nationales d'AGEFOS PME .

L'ensemble des prérogatives de la SPP est assuré avec l'assistance d'AGEFOS PME.



La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNE de la Branche ou par les dispositions conventionnelles de Branche en la matière.

Notamment, la SPP :

- définit un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
- élabore les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la Branche ;
- révisé périodiquement le budget prévisionnel ;
- met en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition au sein de la SPP ;
- établit la liaison et la coordination avec l'ensemble des instances représentatives du secteur ;
- définit un plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE.

### **3.3 - Financement du paritarisme**

Conformément aux règles du financement du paritarisme définies à l'article R. 964-1-14 du Code du Travail, l'AGEFOS PME reversera chaque année à chaque collège, en application des règles établies par les organisations représentatives constitutives de l'OPCA, 0.375 % du montant total des sommes collectées par l'OPCA auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective.

## **Article 4 Nature et montant de la collecte**

### **4.1 - Dispositions générales pour toutes les entreprises**

Afin de concourir au développement de la formation professionnelle continue, les entreprises de la Branche versent à AGEFOS PME des contributions minimales égales à un pourcentage du montant des salaires versés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Seules, les entreprises adhérentes à AGEFOS PME pourront prétendre à la prise en charge des dépenses de formation conformément à l'article 6 du présent accord.

AGEFOS PME peut, en accord avec la Branche, décider que les contributions prévues au présent article sont appelées par voie d'acomptes.

À défaut de contributions minimales conventionnelles, le Conseil d'Administration d'AGEFOS PME se réserve le droit de proposer aux entreprises des minima de collecte.

### **4.2 - Contributions conventionnelles des entreprises de moins de 10 salariés**

#### **4.2.1 - au titre du 0.15 %**

L'employeur effectue avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, le versement conventionnel, soit 0.15 % des rémunérations au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation, prévus au titre VIII du livre IX du Code du travail, du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **4.2.2 - au titre du solde de l'obligation**

L'employeur effectue avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, un versement conventionnel à concurrence du solde de l'obligation pour financer les actions définies à l'article L. 950-1, soit 0.40 % des rémunérations.

### **4.3 - Contributions conventionnelles des entreprises de 10 salariés et plus**

#### **4.3.1 - au titre du 0.5 %**

L'employeur effectue avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, le versement conventionnel, soit 0.5 % des rémunérations au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du Code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **4.4 - Cas particuliers**

#### **4.4.1 - Entreprise nouvellement créée**

Si une entreprise de moins de 10 salariés nouvellement créée, souhaite bénéficier de la prise en charge d'une action de formation, une cotisation volontaire lui sera demandée, par nature de contribution.

#### **4.4.2 - Entreprise ayant versé un montant inférieur aux minima définis par le CA**

Dès lors que ces entreprises sollicitent une prise en charge, elles s'acquittent d'un versement complémentaire à concurrence des minima définis par le CA.

### **4.5 - Contributions complémentaires**

Pour toutes les autres contributions dont le versement ne présente pas un caractère obligatoire en application des articles 4.2 et 4.3, les entreprises relevant de la Promotion-Construction les versent à AGEFOS PME, si elles le souhaitent.

Si le projet de formation le justifie, il pourra être demandé aux entreprises de procéder à des versements complémentaires au-delà de la contribution prévue aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

## **Article 5**

### **Modalités de collecte**

Pour optimiser la collecte des contributions conventionnelles, les partenaires sociaux seront invités à communiquer la liste des employeurs concernés.

L'ensemble de ces contributions prévues à l'article 4 du présent accord doit parvenir à AGEFOS PME au plus tard avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle ces contributions sont dues.

Les contributions des entreprises sont appelées selon les règles habituelles d'AGEFOS PME qui personnalise le bordereau en rappelant les obligations conventionnelles de la Branche Promotion Construction.

## **Article 6**

### **Modalités de gestion et de prise en charge des actions de formation**

#### **6.1 - Procédures de mutualisation**

Les contributions conventionnelles versées par les entreprises de la Branche sont mutualisées, par nature de contributions, en application de la législation en vigueur.

Un budget prévisionnel de la Branche par dispositif (plan, professionnalisation, DIF,...) est établi chaque année par la SPP, afin de vérifier la conformité des projets de la Branche avec ses capacités de financement.

À défaut d'engagement de financement de la formation, les fonds de la Branche non utilisés sont affectés au Fonds Commun National d'AGEFOS PME .

En cas d'insuffisance de ressources, une demande de financement supplémentaire pourra être présentée aux instances paritaires nationales d'AGEFOS PME.

## **6.2 - Règles de prise en charge des actions de formation**

Seules les entreprises adhérentes à AGEFOS PME pourront prétendre à la prise en charge des dépenses de formation.

Les règles générales de prise en charge des actions de formation sont élaborées par la SPP en application des décisions de la CPNE, en conformité avec le cadre général de fonctionnement de l'OPCA.

À défaut, les règles de prises en charge des actions de formation sont celles fixées annuellement par les Instances Paritaires Nationales d'AGEFOS PME.

Ces règles, pour la partie des contributions conventionnelles prévues à l'article 4 du présent accord, diffèrent selon la nature de la contribution (professionnalisation, solde de la contribution), la taille de l'entreprise (moins de 10 salariés ou 10 salariés et plus) et les types d'actions de formation (prioritaires ou non prioritaires, collectives ou individuelles).

## **6.3 - Procédures de prise en charge et modalités de gestion**

Les actions de formation des entreprises de la Branche sont prises en charge dès lors que la demande de financement revêt le caractère d'imputabilité au sens du Livre IX du Code du travail, qu'elle satisfait aux critères définis par la SPP et que les possibilités de financement de la Branche le permettent.

Les procédures de prise en charge des actions de formation sont celles en vigueur au sein de l'AGEFOS PME.

La demande de prise en charge est présentée directement par l'entreprise à l'AGEFOS PME régionale dont elle dépend. Celle-ci applique les règles de prise en charge définies par la SPP.

# **Article 7 Accompagnement apporté par l'OPCA**

## **7.1 - Accompagnement des entreprises**

Chaque AGEFOS PME locale est en relation directe avec les entreprises implantées sur sa circonscription territoriale. Elle représente, auprès de ces entreprises, la SPP et les informe des orientations et décisions de la branche sur le champ de la formation. Les entreprises bénéficient de l'ensemble des services qu'offre AGEFOS PME.

## **7.2 - L'offre de services d'AGEFOS PME pour la branche professionnelle**

Le Siège National AGEFOS PME réalise les prestations suivantes :

- participe à la mise en œuvre de la politique de la branche en s'appuyant sur le réseau décentralisé d'AGEFOS PME ; le Directeur Régional est ainsi mandaté pour représenter ou accompagner la SPP auprès des collectivités territoriales et locales et des services déconcentrés de l'Etat,
- assure l'organisation et le secrétariat des Sections Professionnelles Paritaires,
- met à disposition de la branche un interlocuteur unique au niveau national et un interlocuteur référent dans chaque région,
- participe à la communication auprès des entreprises des critères de prise en charge,
- réalise un suivi quantitatif et qualitatif des collectes et dépenses de formation lors de chaque SPP, produit un bilan annuel,
- conseille la branche sur les montages de projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives....),
- informe et accompagne la branche dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions.

## **7.3 - Services spécifiques proposés aux entreprises relevant de la Branche**

Les services des AGEFOS PME locales se déclinent autour des axes suivants :

- informer les entreprises sur la politique de la branche et sur les critères de prise en charge,
- accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs,
- faciliter aux entreprises les démarches administratives liées à la formation,
- favoriser la conduite de projets et accompagner les changements dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue,
- structurer et proposer aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes,
- rechercher des organismes et des actions de formation adaptés à l'entreprise,
- accompagner les entreprises dans la recherche de financements complémentaires consacrés à la formation professionnelle continue.

## **Article 8**

### **Dispositions financières**

En contrepartie des prestations proposées et des services rendus aux entreprises adhérentes, par AGEFOS PME, tant au niveau du siège national que des sections régionales ou des délégations ou implantations départementales, un prélèvement sur les fonds collectés et dépensés est opéré selon les dispositions prévues par la réglementation en vigueur.

À ce titre, AGEFOS PME prélève 10 % sur les obligations conventionnelles. Ce taux comprend les frais de paritarisme qui s'élèvent à 1.5 % dont 50 % sont destinés à financer l'administration de l'OPCA, et en particulier l'administration de la SPP.

## **Article 9**

### **Modalités de mise à disposition d'une assistance technique, humaine et logistique au fonctionnement d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications**

#### **Préambule**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) créé par accord du 10 novembre 2005, est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit accompagner les représentants de la CPNE et les entreprises du secteur d'activité dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

#### **9.1 - Objet du protocole d'accord**

Par le présent protocole d'accord, la CPNE confie à AGEFOS PME une mission d'appui technique au fonctionnement de l'OPMQ de la branche, conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 10 novembre 2005.

#### **9.2 - Prérogatives du comité paritaire de pilotage (CPP)**

La Commission constitutive de l'observatoire est appelée Comité Paritaire de Pilotage (CPP) et dispose des prérogatives suivantes :

- dans le cadre d'un programme triennal de travail préalablement défini en CPNE, il définit, chaque année, le cahier des charges de l'Observatoire pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant,
- il décide, en tant que de besoin, de la création de groupes de travail ad hoc et des objectifs qui leur sont assignés,
- il suit, en tant que de besoin, les travaux des groupes de travail et les résultats produits,
- il établit le rapport annuel d'activité de l'observatoire,
- il valide les documents produits et en décide la diffusion,
- il fixe les modalités de communication des travaux de l'Observatoire auprès des entreprises de la branche et de leurs institutions représentatives du personnel.

#### **9.3 - Rôle d'AGEFOS PME**

AGEFOS PME s'engage à mettre à la disposition de la CPNE et du CPP les moyens techniques, humains et logistiques nécessaires à l'accomplissement des missions précisées dans le préambule. Ces dernières feront l'objet d'une lettre de mission spécifique convenue annuellement avec le Comité Paritaire de Pilotage.

AGEFOS PME assure le secrétariat courant (convocation aux réunions, rédaction et diffusion des comptes-rendus).

## **9.4 - Ressources**

Les frais de fonctionnement de l'Observatoire sont financés prioritairement sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation dans la limite du budget fixé par le CPP et en respect de la réglementation en vigueur. Sont notamment éligibles les achats de données, les prestations externes et la communication des résultats de l'observatoire aux entreprises.

### **Article 10**

#### **Durée, dénonciation, interprétation et contentieux**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sous réserve de conformité et de compatibilité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Toute révision du présent protocole suppose un accord entre le collège employeurs, le collège des organisations syndicales de salariés et AGEFOS PME.

La dénonciation doit s'effectuer par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 6 mois avant la fin de chaque exercice civil. La notification de la dénonciation devra être adressée à l'ensemble des parties signataires.

Les difficultés d'interprétation ou d'exécution de la présente convention seront soumises à un arbitre désigné d'un commun accord.

Le cas échéant, le litige sera de la compétence du Tribunal de Grande Instance de Paris.

## **Salaires**

### **Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 1995 : Avenant n° 6 du 1<sup>er</sup> janvier 1995 (Étendu par arrêté du 5 mai 1995, JO 11 mai 1995)**

#### **Article 1**

**1.1** - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995, la valeur de point multipliée par le coefficient 100 est augmentée de 1% : elle est donc portée à 56,99 francs.

La valeur de point à multiplier par la différence de points entre le coefficient de l'échelon et le coefficient 100 est augmentée de 1% : elle est donc portée à 17,59 francs.

**1.2** - A compter du 1<sup>er</sup> avril 1995, la première valeur de point est augmentée de 1% : elle est donc portée à 57,56 francs.

La deuxième valeur de point est augmentée de 1% : elle est donc portée à 17,77 francs.

**1.3** - A compter du 1<sup>er</sup> octobre 1995, la première valeur de point est augmentée de 1,5% : elle est donc portée à 58,43 francs.

La deuxième valeur de point est elle aussi augmentée de 1,5% : elle est portée à 18,54 francs.

#### **Article 2**

L'avance mensuelle garantie sur commissions est augmentée pour les non-cadres, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995, de 8,92% par rapport au montant défini par les signataires le 29 janvier 1992.\*

Son montant pour les cadres est augmenté de 3,02%. \*\*

\* soit, au 1<sup>er</sup> janvier 1992 : 5 600 F.

\*\* soit, au 1<sup>er</sup> janvier 1992 : 7 280 F.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Grille au 1<sup>er</sup> janvier 1995

1<sup>re</sup> val. de point : 56,99

2<sup>e</sup> val. de point : 17,59

Niveau	Échelon	Coefficient	Mini 100	Complément	Total
1	1	100	56,99	0	56,99
1	2	110	56,99	176	58,75
2	1	123	56,99	405	61,04
2	2	143	56,99	756	64,55
2	3	163	56,99	1 108	68,07
3	1	176	56,99	1 337	70,36
3	2	203	56,99	1 812	75,11
4	1	300	56,99	3 518	92,17
4	2	390	56,99	5 101	108,00
5	1	457	56,99	6 280	119,79
5	2	590	56,99	8 619	143,18
5	3	723	56,99	10 959	166,58

### Grille au 1<sup>er</sup> avril 1995

1<sup>re</sup> val. de point : 57,56

2<sup>e</sup> val. de point : 17,77

Niveau	Échelon	Coefficient	Mini 100	Complément	Total
1	1	100	57,56	0	57,56
1	2	110	57,56	178	59,34
2	1	123	57,56	409	61,65
2	2	143	57,56	764	65,20

2	3	163	57,56	1 120	68,76
3	1	176	57,56	1 351	71,07
3	2	203	57,56	1 830	75,86
4	1	300	57,56	3 554	93,10
4	2	390	57,56	5 153	109,09
5	1	457	57,56	6 344	121,00
5	2	590	57,56	8 707	144,63
5	3	723	57,56	11 071	168,27

### Grille au 1<sup>er</sup> octobre 1995

1<sup>re</sup> val. de point : 58,43

2<sup>e</sup> val. de point : 18,04

Niveau	Échelon	Coefficient	Mini 100	Complément	Total
1	1	100	58,43	0	58,43
1	2	110	58,43	180	60,23
2	1	123	58,43	415	62,58
2	2	143	58,43	776	66,19
2	3	163	58,43	1 137	69,80
3	1	176	58,43	1 371	72,14
3	2	203	58,43	1 858	77,01
4	1	300	58,43	3 608	94,51
4	2	390	58,43	5 232	110,75
5	1	457	58,43	6 440	122,83
5	2	590	58,43	8 840	146,83
5	3	723	58,43	11 239	170,82

### Salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004

#### Avenant n<sup>o</sup> 18 du 20 septembre 2004

(Étendu par arrêté du 24 décembre 2004, JO 11 janvier 2005, à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension)

#### Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 11.55 euros.

- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3 euros.

Il en résulte du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 30 juin 2005 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niv. Éch.	Coeff.	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 <sup>ère</sup> valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 <sup>ème</sup> valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1 155 €	0	1 155 €
1.2	110	1 155 €	30 €	1 185 €
2.1	123	1 155 €	69 €	1 224 €
2.2	143	1 155 €	129 €	1 284 €
2.3	163	1 155 €	189 €	1 344 €
3.1	176	1 155 €	228 €	1 383 €
3.2	203	1 155 €	309 €	1 464 €
4.1	300	1 155 €	600 €	1 755 €
4.2	390	1 155 €	870 €	2 025 €
5.1	457	1 155 €	1 071 €	2 226 €
5.2	590	1 155 €	1 470 €	2 625 €
5.3	723	1 155 €	1 869 €	3 024 €

## Article 2 Dépôt

Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C., en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

## Salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2005 Avenant n<sup>o</sup> 20 du 10 novembre 2005 (Étendu par arr. 11 janv. 2006, JO 21 janv.)

### Article 1

**À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005 :**

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 12.18 euros
- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3.0825 euros.



Il en résulte du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2006 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 <sup>ère</sup> valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 <sup>ème</sup> valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1218 €	0	1218 €
1.2	110	1218 €	30.82 €	1248.82 €
2.1	123	1218 €	70.90 €	1288.9 €
2.2	143	1218 €	132.55 €	1350.55 €
2.3	163	1218 €	194.20 €	1412.2 €
3.1	176	1218 €	234.27 €	1452.27 €
3.2	203	1218 €	317.50 €	1535.5 €
4.1	300	1218 €	616.5 €	1834.5 €
4.2	390	1218 €	893.92 €	2111.92 €
5.1	457	1218 €	1100.45 €	2318.45 €
5.2	590	1218 €	1510.42 €	2728.42 €
5.3	723	1218 €	1920.40 €	3138.4 €

## Article 2 Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

## Salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Avenant n<sup>o</sup> 22 du 22 septembre 2006

(Étendu par arr. 31 janv. 2007, JO 10 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2006)

### Article 1

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 12,55 euros
- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3.18 euros.

Il en résulte du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 30 juin 2007 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaires mensuel minimal	Complément de salaire par	Total pour 35 heures

		coefficient 100 par application de la 1 <sup>er</sup> valeur de point	application de la 2 <sup>ème</sup> valeur de point	en euros
1.1	100	1255 €	0	1255 €
1.2	110	1255 €	31.8 €	1286.8 €
2.1	123	1255 €	73.14 €	1328.14 €
2.2	143	1255 €	136.74 €	1391.74 €
2.3	163	1255 €	200.34 €	1455.34 €
3.1	176	1255 €	241.68 €	1496.68 €
3.2	203	1255 €	327.54 €	1582.54 €
4.1	300	1255 €	636 €	1891 €
4.2	390	1255 €	922.2 €	2177.2 €
5.1	457	1255 €	1135.26 €	2390.26 €
5.2	590	1255 €	1558.2 €	2813.2 €
5.3	723	1255 €	1981.14 €	3236.14 €

## **Article 2 Dépôt**

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

## **Textes complémentaires**

### **Durée et aménagement du temps de travail**

#### **Avenant n° 11 du 18 février 2000**

(Étendu par arrêté du 30 juin 2000, JO 14 juillet 2000, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension, soit à compter du 1<sup>er</sup> août 2000)

(Modifié par avenant n° 11 bis du 12 juillet 2000, étendu par arrêté du 25 juin 2003, JO 5 juillet 2003, à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension)

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont rencontrées afin de concrétiser l'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 fixant, dans des conditions d'effectif et de calendrier qu'elle définit, à 35 heures la nouvelle durée légale hebdomadaire du temps de travail.

#### **Préambule**

Les professionnels immobiliers représentés à la Convention Collective Nationale de la Promotion-Construction sont des personnes physiques ou morales qui, de manière habituelle, dans le cadre d'une organisation permanente, prennent l'initiative de réalisations immobilières et coordonnent l'ensemble des opérations depuis l'étude, la conception jusqu'à l'exécution et la mise à disposition du client de ces réalisations.

Cette activité fait appel à des femmes et des hommes dont la formation et l'expérience doivent être d'autant plus développées qu'ils travaillent généralement dans des entreprises de taille réduite et, pour les plus grandes d'entre elles, au sein de petites structures opérationnelles.

Le métier de ces professionnels est né des attentes du consommateur qui souhaite avoir à sa disposition au sein de ces entreprises un personnel qui l'accompagne dans toutes les phases complexes d'un achat immobilier ou de la construction d'une maison.

Aux étapes successives de ses relations avec les entreprises, le client est amené à rencontrer différentes catégories de salariés qui, classés selon les niveaux et échelons en vigueur dans la convention collective, occupent des fonctions administratives, commerciales, d'études et techniques.

Ces tâches requièrent donc une grande disponibilité, une formation et une expérience aboutissant à une nécessaire autonomie pour les collaborateurs concernés.

Il en résulte, pour la majorité du personnel de ces entreprises, une absence de tâches répétitives impliquant une prise régulière d'initiatives, une certaine liberté dans l'organisation du temps de travail et pour certains une nécessaire mobilité.

Dès lors, l'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 doit tenir compte de ces impératifs pour organiser la préservation et le développement de l'emploi, de préférence sous la forme de contrats à durée indéterminée, dans les entreprises du secteur.

C'est en considération de ces particularités que les parties conviennent du présent avenant à la convention collective concrétisant l'application de cette loi.

## **Article premier Durée du travail**

**(Modifié par avenant n° 11 bis du 12 juillet 2000, étendu par arrêté du 25 juin 2003, JO 5 juillet 2003, à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension)**

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

La durée effective du travail doit être appréciée selon les spécificités propres aux catégories d'emplois. Dans ce cadre, il y a lieu de distinguer :

**1.1** - Les fonctions sédentaires (secrétariat, comptabilité, bureaux d'études...). Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur. Il en est de même également des temps de déplacement effectués de manière occasionnelle dans le cadre de l'horaire collectif. Par dérogation, les salariés sédentaires exerçant ces fonctions dans le cadre de l'autonomie décrite au 1.2. relèvent de la catégorie ci-après.

**1.2** - Les fonctions correspondant à des missions exercées principalement de façon non sédentaire.

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et plus généralement de tout personnel tenu de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs missions et les objectifs qui leur sont assignés leur imposent, compte tenu notamment de leur formation ou de leur expérience, de disposer de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels d'horaire, ces dépassements ne sont pas pris en compte dans la détermination du temps de travail. Leur rémunération en tient compte.

La durée de travail de ces salariés peut être fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Les cadres de niveaux 4 à 6 peuvent bénéficier de ces conventions individuelles de forfait qui font l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné.

**1.2.1** - Lorsque la convention de forfait est établie en heures sur l'année, le forfait ne peut correspondre à une durée annuelle de travail conduisant à dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires, celui-ci étant décompté dans les conditions définies par la loi.

**1.2.2** - Lorsque la convention de forfait est établie en jours sur l'année, elle ne peut prévoir un nombre de jours travaillés supérieur à 217 sauf affectation de jours de repos dans un compte-épargne temps (voir l'avenant n° 14 du 16 avril 2002). En sont bénéficiaires les cadres des niveaux 4 à 6, à l'exception des cadres relevant des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 du code du travail. L'employeur et le salarié définiront en début d'année le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, l'employeur et le cadre établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité). A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif le nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner. Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant trois ans à la disposition de l'Inspection du travail.

**1.3** - Le temps passé en formation sur instruction de l'employeur dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois est du temps de travail effectif. Il en est de même pour le temps passé à se documenter dans le cadre de l'horaire collectif et de l'exercice des fonctions.

Les actions de formation, notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme, permettant le développement des compétences des salariés pourront être organisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord entre l'employeur et le salarié qui en définiront alors les modalités (imputation sur les jours de repos...). L'accord écrit entre l'employeur et le salarié définit le nombre de jours et/ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif.

Les actions de formation concernées sont celles utilisables à l'initiative du salarié ou ayant reçu son accord écrit.

## **Article Deux Horaire collectif**

Pour que puisse s'effectuer le contrôle des temps de travail effectif, le représentant de l'employeur affiche sur les lieux de travail l'horaire collectif applicable qui peut être :

- différencié par catégorie de salariés, unité, service,
- réparti sur les jours de la semaine de façon uniforme ou inégale dans les limites du temps de travail effectif par jour et par semaine définies par les dispositions réglementaires,
- modifié en prévenant le personnel concerné sept jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, le cas échéant après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

## **Article Trois Heures supplémentaires**

**3.1** - Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

**3.2** - En cas de pratique de la modulation, les heures excédant en moyenne sur la période considéré la durée légale sont des heures supplémentaires à compenser en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

**3.3** - En application de l'article L. 212-9 du Code du Travail, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou en partie, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. Les heures effectuées au-delà de la durée prise en compte pour l'attribution des demi-journées ou journées de repos sont des heures supplémentaires compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

Les jours ou demi-journées de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 7 jours au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 3 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Une partie de ces jours de repos peut alimenter un compte-épargne temps (voir l'avenant n° 14 du 16 avril 2002).

**3.4** - Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures, réduit à 80 heures en cas de pratique de la modulation.

## **Article Quatre Modulation du temps de travail**

**(Modifié par avenant n° 11 bis du 12 juillet 2000, étendu par arrêté du 25 juin 2003, JO 5 juillet 2003, à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension)**

**4.1** - L'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction peut comporter des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, se traduisant périodiquement par des variations du temps de travail.

La recherche de la meilleure organisation du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours dans les entreprises qui le décident, à la modulation prévue à l'article L. 212-8 du code du travail. L'objectif est de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations de charges auxquelles elles sont confrontées.

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement sur tout ou partie de l'année de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à la durée légale. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à cette durée.

Dans la limite de 46 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne sont pas des heures supplémentaires.

La durée hebdomadaire ne peut excéder 42 heures sur 8 semaines consécutives.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

L'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile ou, éventuellement, de toute autre période de 12 mois consécutifs définie au niveau de chaque entreprise, établissement, agence ou service.

Chaque entité arrête un calendrier d'activité de chacune des semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par le responsable en considération des contraintes liées à l'activité ; il s'efforce de prendre en compte les aspirations des salariés. A cet effet, il est soumis pour avis, le cas échéant, au comité d'entreprise et au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel. Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans le calendrier annuel d'activité peuvent varier sont déterminées ci-après. Ce calendrier annuel d'activité ainsi que ses modifications éventuelles sont affichés et portés à la connaissance de l'Inspection du travail.

L'horaire prévu pour une semaine donnée peut toutefois être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas le délai est réduit à 1 jour ouvré. Ces délais se justifient par les caractéristiques de l'activité telles que précisées en préambule de l'avenant n° 11 et en particulier l'impossibilité de prévoir à l'avance à certains moments la variation d'activité. Ils ont été définis en considération du contenu de l'ensemble de l'avenant n° 11 tel qu'établi à l'issue des discussions entre les syndicats signataires .

Toute variation de l'horaire collectif fait l'objet d'une communication à l'Inspecteur du travail.

## **4.2 - Calendriers individualisés**

Le programme indicatif de la modulation peut être organisé selon des calendriers individualisés qui peuvent être modifiés. La modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance de 4 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent. Ce délai et la possibilité de sa réduction se justifient par les caractéristiques de l'activité telles que précisées en préambule de l'avenant n° 11 et en particulier l'impossibilité de prévoir à l'avance à certains moments la variation d'activité. Ils ont été définis en considération du contenu de l'avenant n° 11 tel qu'établi à l'issue des discussions entre les syndicats signataires .

La durée du travail de chaque salarié est décomptée individuellement par tout moyen, à la journée avec une récapitulation hebdomadaire. Les périodes d'absence sont décomptées comme indiqué au 4.4. ci-après. Elles sont, le cas échéant, rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

### **4.3 - Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen**

#### **a) - Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne**

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de la période couverte par la modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions ci-après, étant précisé que tous les semestres, un examen du nombre d'heures travaillées est effectué.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale moyenne sont des heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation en temps de repos majoré ou d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

#### **b) - Heures non effectuées en deçà de l'horaire collectif**

Si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans l'entité considérée, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail de l'ensemble du personnel concerné, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures, le salaire est réduit en conséquence mais le personnel bénéficie alors des indemnités liées à une situation de chômage partiel sous réserve de l'accord de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

**4.4 - Lissage des salaires.** En application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois.

Le salaire lissé est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de suspension du contrat par rapport à l'horaire effectif de travail de la période considérée. Il est toutefois maintenu dans les cas prévus par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise et les usages internes.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paye du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paye du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur.

Si en cas de rupture du contrat, les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant au temps de travail :

- en cas de licenciement économique, l'excédent à la date de rupture définitive du contrat de travail reste acquis au salarié,
- dans les autres cas, une compensation sera faite, avec les dernières payes, le cas échéant, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit jusqu'au dernier jour du contrat de travail, et cet excédent.

## Article Cinq Jours de récupération

Le repos d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, et inversement, ou un jour précédant la période principale de congés annuels, peut être récupéré. La récupération de ce ou de ces jours peut être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les douze mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.

Les heures récupérées sont considérées comme des heures normales ; elles n'ouvrent pas droit, comme telles, aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Lorsqu'il a été mis en place un horaire modulé, ces jours de repos sont pris en compte dans l'élaboration du programme prévisionnel.

## Article Six Rémunération

**6.1** - Les salaires minima sont établis comme suit :

- La valeur du point multipliée par le coefficient 100 est fixée à 60.53 francs (1<sup>ère</sup> valeur de point), en ce compris une revalorisation de 2,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2000.
- La valeur du point multipliée par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100 est fixée à 16.55 francs (2<sup>ème</sup> valeur de point), en ce compris un revalorisation de 2,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Il en résulte la nouvelle grille de salaires minima suivante :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 en francs	Complément de salaire par application de la 2 <sup>ème</sup> valeur de point	Total en francs pour 35 heures
1.1.	100	6 053	0	6 053
1.2.	110	6 053	165	6 219
2.1.	123	6 053	381	6 434
2.2.	143	6 053	712	6 765
2.3.	163	6 053	1 043	7 096
3.1.	176	6 053	1 258	7 311
3.2.	203	6 053	1 705	7 758
4.1.	300	6 053	3 310	9 363
4.2.	390	6 053	4 799	10 852
5.1.	457	6 053	5 908	11 961
5.2.	590	6 053	8 109	14 162
5.3.	723	6 053	10 310	16 363

**6.2** - Les salaires minima seront revalorisés de 2,2 % au 1<sup>er</sup> janvier des années 2001 à 2004, toutes revalorisations confondues.

Dans le cas où l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation viendrait à dépasser les 2,2 % ci-dessus les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer afin de réexaminer le taux d'évolution des salaires minima.

**6.3** - Dans les entreprises qui réduiront leur durée de travail à 35 heures ou plus de salariés bénéficieront d'une garantie minimale de salaire déterminée comme suit :

- salariés des niveaux 1 échelon 1 au niveau 2 échelon 2 :

nouveau salaire minimum conventionnel pour l'horaire pratiqué majoré de 100% de l'écart entre le salaire minimum conventionnel qui leur était applicable pour l'horaire qu'ils pratiquaient avant la réduction d'horaire, dans la limite de 39 heures hebdomadaires, et le minimum conventionnel pour leur nouvel horaire hebdomadaire de travail ;

- salariés des niveaux 2 échelon 3 au niveau 3 échelon 2 :

nouveau salaire minimum conventionnel pour l'horaire pratiqué majoré de 75% de l'écart entre le salaire minimum conventionnel qui leur était applicable pour l'horaire qu'ils pratiquaient avant la réduction d'horaire, dans la limite de 39 heures hebdomadaires, et le minimum conventionnel pour leur nouvel horaire hebdomadaire de travail ;

- salariés des niveaux 4 échelon 1 et au-delà :

nouveau salaire minimum conventionnel pour l'horaire pratiqué majoré de 50% de l'écart entre le salaire minimum conventionnel qui leur était applicable pour l'horaire qu'ils pratiquaient avant la réduction d'horaire, dans la limite de 39 heures hebdomadaires, et le minimum conventionnel pour leur nouvel horaire hebdomadaire de travail.

Cette garantie sera assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire. Le tableau ci-après illustre le mécanisme pour les entreprises ayant réduit leur horaire de 39 à 35 heures.

Entreprise réduisant son horaire de 39 heures à 35 heures à une date à laquelle le SMIC horaire est de 40,72 francs soit une garantie de rémunération de 40,72 x 169 heures :

Niv./éch.	Coefficient	Garantie minimale de salaire mensuel pour 35 heures hebdo.	Dont complément différentiel mensuel				
			2000	2001	2002	2003	2004
1.1	100	6882	829	695	559	420	278
1.2	110	6900	681	544	405	262	116
2.1	123	7015	581	440	295	147	-
2.2	143	7376	611	462	310	155	-
2.3	163	7576	480	324	165	2	-
3.1	176	7806	495	334	170	2	-
3.2	203	8283	525	355	180	2	-
4.1	300	9785	422	216	6	-	-
4.2	390	11342	490	252	8	-	-
5.1	457	12500	539	277	8	-	-
5.2	590	14801	639	329	10	-	-
5.3	723	17101	738	380	12	-	-

## Article Sept

### Suivi de l'application du présent accord

Une fois par an, la délégation patronale présente à la Commission Mixte Paritaire un état de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction.



## **Article Huit**

### **Entrée en application**

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **Avenant n° 21 du 16 novembre 2005**

(Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 29 oct., à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelle, exclu de l'extension)

### **Préambule**

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions instaurées par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Il a pour objet de permettre à chaque salarié qui, par écrit le souhaite, d'effectuer, en accord avec son employeur des heures ou des jours de travail en plus de la durée de travail normalement prévue.

### **Article 1**

**1-1** - Le salarié dont le temps de travail est décompté en heures, a la faculté, en accord avec son employeur, d'effectuer des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel.

Le salarié, dont le temps de travail est apprécié en jours, a la faculté en accord avec son employeur, de renoncer à une partie de ses jours de repos et donc travailler au-delà du nombre de jours initialement prévu.

**1-2** - Cet accord doit être formalisé par écrit, et fixer notamment le volume des heures ou des jours choisis, ainsi que le calendrier selon lequel ce temps choisi est effectué.

S'agissant des salariés volontaires dont le temps de travail est apprécié en heures, l'accord est établi au plus tard le jour où la première heure au-delà du contingent, ou de la convention de forfait annuel, est effectuée.

S'agissant des salariés volontaires dont le temps de travail est apprécié en jours, l'accord est établi au plus tard, la veille du premier jour effectué au-delà du forfait annuel en vigueur.

### **Article 2**

**2-1** - Les heures effectuées au titre du temps choisi mis en place par le présent accord, au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ou au-delà de la convention de forfait annuel donnent lieu à rémunération bénéficiant d'une majoration du salaire horaire dont le taux est fixé à 25 %.

Elle est versée avec la paie afférente au mois au cours duquel la ou les heures choisies sont travaillées.

Les heures choisies ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine, et de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

**2-2** - Chaque jour supplémentaire travaillé par les cadres dont le temps de travail est décompté en jours donne lieu à rémunération calculée dans les conditions suivantes :

Rémunération forfaitaire annuelle fixe contractuelle brute x nombre de jours choisis

Forfait annuel en jours en vigueur

Cette rémunération est versée avec la paie afférente au mois au cours duquel le ou les jours choisis sont travaillés. Ces jours donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé à 25 %.

Le ou les jours effectués dans ce cadre sont déduits pour apprécier un éventuel dépassement du forfait annuel en vigueur.

### **Article 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à compter du jour défini ci-dessous jusqu'au 31 décembre 2007, date à laquelle il cessera de produire effet sauf nouvel accord.

Le présent avenant est notifié par la Fédération des promoteurs constructeurs de France à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant est déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

L'avenant est applicable le jour suivant celui où ces deux formalités de dépôt auront été accomplies.

La Fédération des promoteurs constructeurs de France est mandatée pour demander l'extension du présent avenant.

## **Compte Épargne Temps**

### **Avenant n° 14 du 16 avril 2002**

(Étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 18 juin 2004)

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre d'un accord à durée indéterminée

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits en temps, afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé ou d'anticiper un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

#### **Article 1**

##### **Salariés bénéficiaires**

Dès lors que l'employeur décide d'appliquer le présent avenant, tous les salariés pourront adhérer au compte épargne temps, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté fixée par l'employeur. En aucun cas l'ancienneté requise ne pourra être inférieure à six mois.

Un règlement interne à l'entreprise concrétise alors la mise en œuvre du présent accord.

#### **Article 2**

##### **Alimentation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps peut être alimenté par tout ou partie des éléments suivants :

La totalité des jours affectés au compte épargne temps en application des 3 paragraphes suivants ne peut excéder 18 jours par an.

- Réduction du temps de travail

Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail dans la limite de 80 % du nombre de jours de repos par an utilisables à l'initiative du salarié.

- Congés payés

Report de 10 jours ouvrables maximum de congés payés par an.

- Repos lié à des heures supplémentaires

Les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du Code du Travail ainsi que les heures de repos compensateur de remplacement telles qu'elles résultent des dispositions du III de l'article L. 212-5 du même Code peuvent faire l'objet d'un report en tout ou partie.

#### **Article 3**

##### **Utilisation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps peut être utilisé dans différentes hypothèses :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;

ou dans les cadres légaux des contrats de travail à temps partiel organisé :

- à l'expiration du congé maternité (article L. 122-28-1 du Code du travail) ;
- suite à une maladie, un accident ou un handicap grave d'un enfant à charge (article L. 122-28-9 du Code du travail) ;
- suite au souhait d'un salarié occupant un emploi à temps complet d'occuper un emploi à temps partiel (article L. 212-4-9 du Code du travail).

Le compte épargne temps peut également être utilisé pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail dans le cadre du deuxième alinéa de l'article 1.3 de l'avenant n° 11 à la convention collective portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

Les formations peuvent être de plusieurs natures :

- formation du salarié dont le métier est, ou risque d'être affecté par des évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- acquisition d'une qualification professionnelle ;
- développement de nouvelles compétences ;
- pour faciliter l'accès à un nouvel emploi.

Les formations supérieures à 300 heures sanctionnées par un titre ou un diplôme peuvent être prises, sur la partie excédante au temps disponible hors du temps de travail.

En cas de licenciement pour motif économique le Compte Épargne Temps peut être utilisé individuellement par le salarié et à sa demande pour faciliter son reclassement ou sa reconversion.

L'accord conclu entre l'employeur et le salarié fait référence, le cas échéant, à cette possibilité d'utilisation du compte épargne temps.

Il peut également être utilisé, en accord avec l'employeur, par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant anticiper le départ en retraite. Le salarié est alors absent dans la période précédant sa retraite pour une durée correspondant aux droits épargnés ou ceux-ci sont utilisés pour maintenir le salaire habituel dans le cadre d'un passage à temps partiel. La demande d'utilisation du compte épargne temps à ce titre doit être présentée 6 mois avant la date envisagée pour cette anticipation.

**3.1** - Les modalités de prise des congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental et autres congés prévus par le Code du travail sont celles définies par la loi.

En tout état de cause et sous réserve du cas des salariés âgées de plus de 50 ans désirant anticiper le départ en retraite, les jours de repos affectés au compte épargne temps devront être pris dans les cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à un mois. Le règlement interne à l'entreprise peut diminuer ce seuil d'un mois.

Ce délai de cinq ans est porté à dix ans si, à l'expiration de ce délai, le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

**3.2** - En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé (le cas échéant à temps partiel), sauf accord différent entre l'employeur et le salarié.

L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois, si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ce type de congé doit avoir une durée minimale de 1 mois, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié.

## **Article 4**

### **Indemnisation du congé**

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés, au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

## **Article 5** **Déblocage anticipé du compte**

Après une période de 12 mois suivant son adhésion au compte épargne temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut demander la liquidation de son compte s'il justifie d'une des situations permettant le déblocage anticipé des droits à participation aux résultats telle que prévue par la réglementation.

**5.1** - Dans ce cas le salarié solde son compte en utilisant en repos, après accord de la Direction, les droits acquis.

**5.2** - A défaut d'accord avec la Direction sur l'utilisation en repos, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de tous ses droits, le compte épargne temps est automatiquement liquidé par le biais d'une indemnité compensatrice au moment de l'établissement du solde de tout compte.

## **Article 6** **Information**

Le rapport annuel de la convention collective de la promotion-construction devra faire état de la situation du Compte Épargne temps auprès des organisations syndicales représentatives.

## **Article 7** **Dépôt**

Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C. en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra effet sous réserve de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension. La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

## **Avenant n° 14 bis du 10 juillet 2003**

(Étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 18 juin 2004 [ (note 1) ] :

**(1) Pour son application, voir l'article 2**

])

Par une lettre d'observations en date du 22 mai 2003, le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité a refusé l'extension de l'avenant n° 14 à la Convention Collective Nationale de la Promotion-Construction au motif qu' : « aux termes du 11<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la création d'un compte épargne-temps doit, pour pouvoir être étendu, déterminer les conditions de transferts des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ». Ainsi, il est convenu ce qui suit, dans le cadre d'un accord à durée indéterminée.

## **Article 1**

### **Transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe**

Lorsque le compte épargne temps est mis en œuvre au niveau de quelques établissements d'une entreprise ou de quelques sociétés d'un même groupe, il convient de distinguer deux situations :

- Si l'établissement ou la société d'accueil applique les dispositions relatives au compte épargne temps, les droits du salarié sont transférés sur le compte épargne temps de cet établissement ou de cette société. L'établissement ou la société d'origine remet au salarié, à son départ, une attestation relative au crédit ouvert à son nom, au sein de ce compte. Cette attestation est

communiquée à l'établissement ou société d'accueil le salaire, augmenté des charges patronales, correspondant aux droits du salarié.

- En l'absence de compte épargne temps au sein de l'établissement d'accueil, les droits du salarié demeurent alors inscrits sur le compte ouvert auprès de l'établissement d'origine. Une attestation relative au compte ouvert au nom du salarié lui est remise à son départ.

- En l'absence de compte épargne temps au sein de la société d'accueil, une indemnité compensatrice des droits du salarié lui est versée sauf si, en prévision d'un éventuel retour dans la société d'origine dans les 12 mois à venir, il préfère ne pas demander la liquidation de ses droits auquel cas une attestation relative au compte ouvert à son nom lui est remise.

## **Article 2 Dépôt**

Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C., en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il prendra effet à compter de la parution au JOURNAL OFFICIEL de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant 14 ainsi complété par le présent accord. La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

# **Retraite complémentaire**

## **Avenant n° 4 du 17 décembre 1991**

**relatif au taux contractuel global minimal de cotisation retraite complémentaire Arrco**  
(Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 juin 1992)

### **Article unique**

Le taux contractuel global minimal de cotisation retraite complémentaire au régime Arrco est porté de 4 p. 100 à 8 p. 100 selon le calendrier suivant :

- 5 p. 100 au 1<sup>er</sup> janvier 1992 ;
- 6 p. 100 au 1<sup>er</sup> janvier 1993 ;
- 8 p. 100 au 1<sup>er</sup> janvier 1994.

Cette augmentation de la cotisation (taux contractuel majoré du taux d'appel défini par l'Arrco) sera répartie à raison de 50 p. 100 à la charge de l'entreprise et 50 p. 100 à la charge du salarié, étant ici rappelé que la charge des quatre premiers points de cotisation (taux contractuel majoré du taux d'appel) est supportée à raison de 60 p. 100 par l'entreprise et 40 p. 100 par le salarié.

Elle s'applique :

- sur la totalité du salaire brut dans la limite de trois fois le plafond sécurité sociale pour les non-cadres ;
- sur la partie du salaire brut limitée à une fois le plafond sécurité sociale pour les cadres.

Les parties conviennent d'entreprendre sans délai une démarche auprès des instances compétentes de l'Arrco afin de faire valider cette augmentation de la cotisation dans le cadre de l'accord du 29 juin 1988 de l'Arrco.

Les parties conviennent de demander au ministère des affaires sociales et de l'emploi sans délai l'extension du présent avenant.

Les parties mandatent la F.N.P.C. pour accomplir ces différentes démarches.

# **Rupture du contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers**

## **Avenant n° 15 du 5 février 2003**

(Étendu par arrêté du 7 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

# Préambule

Les entreprises du secteur de la promotion construction sont amenées à recruter des salarié(e)s pour les besoins limités à la commercialisation de programmes immobiliers. Il s'agit là d'un usage établi et reconnu dans le secteur d'activité.

La durée de ces contrats de travail ne peut être fixée à l'avance car liée à la rapidité avec laquelle les lots immobiliers sont vendus.

Ces contrats de travail ont donc un terme dont la date de réalisation ne peut être fixée avec précision.

En outre, cette situation ne correspond pas à un des cas de recours aux contrats à durée déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce contrat de travail est nécessairement conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, la rupture de ce contrat à durée indéterminée fondée sur la fin de la mission n'est pas une suppression d'emploi entraînant un licenciement pour motif économique.

Dès lors, les parties considèrent qu'il s'agit là d'une fin de mission relevant de l'article L. 321-12 du code du travail qui précise que ne sont pas soumis aux dispositions sur le licenciement économique les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée.

## Article Un

Le présent avenant concerne les personnes affectées à un ou des programme(s) déterminé(s) et qui ont pu auparavant travailler successivement sur un ou plusieurs programmes. Il est applicable quand le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées sans modification du contrat de travail ;

- soit qu'il s'agisse de personnes engagées pour un programme de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce programme des tâches qui leur étaient confiées,
- soit qu'il s'agisse de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un programme, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre programme, y compris le cas échéant avec modification du contrat de travail.

## Article Deux

Afin de favoriser le reclassement des personnes concernées, une procédure est mise en œuvre.

Dès que possible et au plus tard un mois avant la date prévisionnelle de la fin de la commercialisation, l'employeur doit rechercher les solutions susceptibles d'éviter le licenciement du salarié dont la mission s'achève.

Selon les besoins de l'entreprise, il propose au salarié un avenant au contrat de travail correspondant à sa qualification et à une mission de commercialisation d'un programme immobilier.

Cet avenant indique :

- le (ou les) programme(s) concerné(s) avec le lieu de travail,
- la durée estimée de la mission,
- les conditions de rémunération applicables (fixe, commission, etc...),
- le délai dont dispose le salarié pour prendre position sur cette proposition, qui ne peut être inférieur à deux semaines.

Il rappelle qu'en cas de refus de la proposition, la fin de la commercialisation entraîne le licenciement du salarié qui en était chargé.

## Article Trois

Si aucun accord n'est trouvé entre l'employeur et le salarié, le licenciement qui devra intervenir selon la procédure légale ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16 de la convention collective dont la condition d'ancienneté est fixée dans ce cas, à titre dérogatoire, à une année.

Pour la personne ayant plus d'un an d'ancienneté, l'indemnité se calcule pour la tranche de un à cinq ans, sur la base de deux dixièmes de mois par année d'ancienneté et sur le salaire moyen des trois ou douze derniers mois, selon le calcul le plus favorable pour le salarié.

## Article Quatre

Les représentants du personnel, le cas échéant, sont informés deux fois par an des licenciements intervenus dans ce cadre

au cours du semestre écoulé.

## **Article Cinq**

Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C., en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

# **Épargne salariale**

## **Accord du 1<sup>er</sup> juin 2005**

(Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.)

### **Préambule**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, telle que modifiée par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et la loi de finances 2004 du 30 décembre 2003, a favorisé la diversité des placements, les différences de durée d'indisponibilité, et a permis de nouvelles possibilités de transfert.

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un PEI et un PERCO-I au niveau de la branche, dans le respect des dispositions figurant aux articles L 443-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord vise à favoriser la mise en œuvre d'un plan d'épargne à 5 ans d'une part, et à permettre aux personnes de constituer un complément de retraite d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes applicables au PEI et au PERCO-I, ainsi que les règles spécifiques à chaque plan.

## **I -**

### **Règles communes applicables au PEI et au PERCO-I**

#### **1 -**

#### **Champ d'application professionnelle et géographique**

Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et, pour celles de cent salariés au plus, leur(s) dirigeant(s) devenir adhérents du PEI et/ou du PERCO-I sont celles comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Promotion Construction et décidant de mettre en œuvre les dispositions du présent Accord.

#### **2 -**

#### **Durée de l'accord - Révision**

Destiné à être intégré à la convention collective nationale, le présent accord est établi à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé selon les règles légales définies à l'article L. 132-8 du Code du travail par tout ou partie des signataires, patronal ou salarial.

L'accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du Code du travail.

En cas de modification de la fiscalité ou de l'assujettissement à la sécurité sociale concernant les sommes apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCO-I, cette modification s'opérera de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant. Une information appropriée sera alors donnée par les signataires de l'accord.

#### **3 -**

#### **Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article L. 132-10 du Code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

## 4 -

### **Commission de suivi et d'interprétation**

La commission de suivi, désignée comme la commission d'interprétation et de conciliation se réunira tous les douze mois pour vérifier l'application de l'accord, notamment quant au respect de leurs obligations par les entreprises et aux difficultés que pourraient rencontrer les salariés et dirigeants pour adhérer au PEI ou au PERCO-I.

## 5 -

### **Bénéficiaires - ancienneté**

Tout salarié d'une entreprise ayant décidé de mettre en œuvre le présent accord pourra bénéficier des dispositions y figurant et adhérer individuellement au PEI et/ou au PERCO-I qu'il met en place.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés.

Un délai de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer au plan.

L'adhésion fera l'objet d'une communication à l'organisme gestionnaire, après avoir été signifiée à l'employeur par le bénéficiaire du PEI et/ou du PERCO-I (ci-après dénommé «Épargnant»).

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours des douze mois qui précèdent l'adhésion. Tout changement de situation de l'Épargnant devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire.

## 6 -

### **Obligations de l'entreprise adhérente au PEI ou au PERCO-I**

#### **Adhésion**

L'adhésion de l'entreprise au PEI et/ou au PERCO-I fera l'objet d'une note d'information à destination du personnel.

Dans cette hypothèse, l'adhésion de l'Épargnant, ayant l'ancienneté requise, au PEI et/ou au PERCO-I est libre et relevé d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI au niveau de la branche permet à chaque entreprise et à son personnel d'y adhérer sous les réserves précisées aux paragraphes précédents.

La possibilité d'adhérer au PEI permet la création d'un PERCO-I auquel chaque Épargnant, sous les conditions visées au paragraphe précédent, peut adhérer librement.

L'adhésion au PERCO-I sera possible si l'Épargnant a la possibilité d'opter pour un plan d'une durée plus courte tel que le PEI mis en place par le présent accord ou un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne groupe (PEG).

#### **Retrait**

L'entreprise pourra décider son retrait du PEI si elle met en œuvre un PEE ou participe à un PEG. Le transfert des fonds existants sera opéré, le cas échéant, à la demande exclusive de chaque Épargnant.

#### **Exclusion**

Les entreprises couvertes par le présent régime professionnel d'épargne salariale, qui ne respecteraient pas les obligations de l'accord, et notamment les détails et modalités de versement des fonds, pourront être exclues du régime professionnel dans les conditions définies par les règlements des fonds.

## 7 -

### **Obligations vis-à-vis de la personne chargée de la tenue des registres**

L'entreprise décidant d'adhérer au PEI et/ou au PERCO-I lui donnera toute information utile sur sa situation au regard de l'existence ou non d'un PEE ou d'un PEG à son niveau et fournira les informations utiles sur ses salariés et dirigeants susceptibles d'adhérer. Elle actualisera également les informations en cas de changement (départ de l'entreprise, retraite...).



## 8 -

### **Respect des dispositions légales**

Les entreprises adhérentes au PEI et/ou au PERCO-I doivent respecter, le cas échéant, toutes les dispositions légales en matière de mise en œuvre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

## 9 -

### **Information individuelle des salariés**

Natexis Interepargne, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la râpée, est l'organisme gestionnaire du PEI/PERCO-I chargé à ce titre par délégation des entreprises concernées de la tenue des registres des comptes administratifs des Épargnants.

L'établissement chargé pour le compte des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque Épargnant retrace les sommes affectées soit au PEI soit au PERCO-I. Ce registre comporte pour chaque Épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque Épargnant et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Une copie du relevé est adressé au moins une fois par an aux Épargnants avec l'indication de l'état de leur compte.

En cas de départ de l'entreprise, l'état récapitulatif prévu à l'article R. 444-1-3 du Code du travail doit être adressé à l'Épargnant par le teneur du registre des fonds.

#### **Information après versement**

- Chaque Épargnant aura à sa disposition le présent accord accompagné de la notice simplifiée des FCP

- Tout Épargnant reçoit après un versement un relevé indiquant :

- le montant des droits attribués à l'Épargnant
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- le montant du précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'Épargnant d'en aviser, en temps utile, son employeur et la structure chargée de la tenue des comptes.

#### **Épargnants ayant quitté l'entreprise**

Lorsqu'un Épargnant quitte définitivement l'entreprise, à l'exception des retraités et pré-retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'Épargnant, soit liquidés, soit conservés dans le FCP, soit le cas échéant, transférés dans le plan du nouvel employeur. Dans ce cas, l'Épargnant en informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme de gestion.

Les frais de tenue des comptes cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après que les droits acquis par les Épargnants soient devenus disponibles ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont perçus par prélèvement sur les avoirs dans les conditions fixées par le règlement du fonds.

Lorsqu'un Épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui un an après le déblocage, ses droits sont conservés dans le FCP jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Au terme de la prescription trentenaire, la société de gestion procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de réserve pour les retraites.

## 10 -

### **Composition et désignation des conseils de surveillance des FCP communs au PEI et au PERCO-I**

Les droits et obligations des Épargnants, de la société de gestion et du dépositaire dans le cadre du fonctionnement des FCP, sont fixés par les règlements desdits FCP.

La commission de suivi, composée d'une part de l'organisation patronale signataire, d'autre part des organisations salariales signataires, désigne pour chaque fond les représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés ainsi que les

représentants de chaque entreprise adhérente, dans le respect des dispositions prévues par le règlement de chaque fond.

Le nombre de ces représentants est précisé par le règlement de chacun des fonds.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés sera au moins égal au deux tiers de l'ensemble des membres du conseil de surveillance.

Les représentants des organisations syndicales peuvent éventuellement désigner les mêmes personnes pour représenter les salariés porteurs de parts au conseil de surveillance de chacun des fonds de l'entreprise, à condition que ces personnes soient porteurs de parts de chacun des fonds concernés.

## II - Règles spécifiques au PEI

### 11 - Principe de cumul avec un PEE

Une entreprise peut avoir intérêt à mettre en œuvre un PEE ou à participer à un PEG, notamment pour favoriser l'actionnariat des salariés et les faire bénéficier d'augmentations préférentielles de capital. Elle pourra néanmoins participer au PEI et/ou au PERCO-I. Dans ces conditions, elle veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement. Il en est de même pour le PERCO-I si l'Épargnant adhère au PEI.

### 12 - Nature des sommes susceptibles d'être versées

#### **Versement volontaire**

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant tel que visé à l'article 5 du présent accord aux plans d'épargne auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour les salariés, il y a lieu de considérer que la rémunération doit être appréciée par rapport au salaire effectivement perçu l'année précédente.

L'intéressement peut être apporté à un plan d'épargne si l'accord d'intéressement de l'entreprise ou du groupe en prévoit la possibilité. En ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu, le versement correspondant devant être réalisé dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

Tous les apports volontaires devront être effectués en même temps et une fois l'an. S'il y a intéressement, les versements devront se faire dans le délai de 15 jours rappelé ci-dessus.

#### **Versements complémentaires de l'employeur**

1° L'aide de l'entreprise peut consister dans la seule prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de registre, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est fixée par rapport au nombre de salariés et dirigeants adhérents et est appelée annuellement. Cette obligation s'impose aux entreprises ayant décidé la mise en œuvre du présent accord.

2° Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire en respectant les règles définies par l'article L. 443-7 et, s'agissant du PEI, en plafonnant cet abondement, y compris l'apport à un autre plan d'épargne, au triple du versement de l'Épargnant et à 2.300 euros, et conformément aux modalités arrêtées par l'entreprise dans le respect des dispositions légales et communiquées au préalable au gestionnaire et au teneur de registre.

L'entreprise sélectionnera la ou les formule(s) d'abondement applicable(s) dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

- entre 10 % et 300 % des versements des Épargnants, par multiple de 10,

et

- avec un plafond d'abondement compris entre 100 euros et 2 300 euros, par multiple de 100 euros.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et au seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 euros), ou pour une formule dégressive en retenant deux tranches de versements volontaires comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les

versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 euros, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 euros).

Il conviendra par ailleurs de s'assurer que dans le cadre de cette formule, les plafonds légaux seront respectés.

L'entreprise effectuera le versement complémentaire en même temps que les versements volontaires de l'Épargnant.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé par le présent accord, elle en informe ses Épargnants, ainsi que l'établissement teneur de registres choisi.

Ces modalités d'abondement seront conformes en tout point aux dispositions légales. Elles seront précises afin de ne pas prêter à difficulté d'interprétation.

### **Versement de la participation**

Le PEI peut recevoir les sommes issues de la participation. Les accords de participation fixeront, au niveau des entreprises, les règles de versement ou de transfert en respectant les délais issus des dispositions légales.

## **13 -**

### **Minimum de versement**

Le minimum annuel de versement de l'Épargnant au PEI correspond au montant maximum fixé par arrêté ministériel (soit au jour de la signature du présent accord 160 euros).

## **14 -**

### **Affectation et gestion des sommes**

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCP suivants :

«Fructi ISR Dynamique»,

et/ou

«Fructi ISR Équilibre»,

et/ou

«Fructi ISR Sécurité».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCP sont précisées à l'article «Orientation de la gestion» de leur règlement.

L'Épargnant aura le choix de l'affectation et pourra la modifier par simple notification écrite au gestionnaire et au teneur de registre. Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCP précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant dans les conditions définies par la lettre datée du 11 avril 2005 annexée pour information au présent accord.

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds.

## **15 -**

### **PEI et participation aux résultats**

Le PEI pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation. Dans ce cas, les entreprises concernées par l'accord instituant le plan et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement, après avoir informé leurs salariés et leurs élus, d'appliquer la participation financière dans leur entreprise dans les conditions de droit commun définies pour les entreprises de plus de 50 salariés. Une RSP sera alors calculée, à la date d'effet décidée par l'entreprise, selon la formule de droit commun.

La répartition de la RSP se fait proportionnellement aux salaires perçus dans la limite des plafonds fixés par la loi.

Le salarié aura le choix d'affecter sa participation selon l'un des modes institués par le PEI ou le PERCO-I, sauf si le

montant est inférieur ou au plus égal à 80 € (selon l'arrêté en vigueur à la date de signature du présent accord).

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité sont bloquées pour la période restant à courir.

## 16 -

### Cas de déblocage anticipé

L'article R. 442-17 du Code du Travail fixe les faits communs de déblocage pour la participation, le PEE et le PEI. Ce sont les suivants :

Les faits en raison desquels, en application du troisième alinéa de l'article L. 442-7, les droits constitués au profit des Épargnants peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 442-12 sont les suivants :

- a) Mariage de l'Épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'Épargnant ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'Épargnant ;
- d) Invalidité de l'Épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité  
Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'Épargnant n'exerce aucune activité professionnelle;
- e) Décès de l'Épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'Épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'Épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'Épargnant.

La demande de l'Épargnant doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e), invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'Épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cessation totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code de travail.

Ces faits reçoivent application indistinctement quelle que soit la nature initiale des sommes apportées au PEI.

## III -

### Règles spécifiques au PERCO-I

## 17 -

### Définition du PERCO-I

Le PERCO-I est un plan d'épargne à long terme dont, sauf disposition spécifique, les règles de fonctionnement sont celles d'un PEI (plan d'épargne interentreprises).

L'adhésion au PERCO-I n'est possible que pour les Épargnants qui ont la possibilité d'opter pour un placement plus court, au sein d'un PEE, d'un PEG (plan d'épargne groupe) ou d'un PEI (plan d'épargne interentreprises).

Tel est le cas avec l'instauration d'un PEI au niveau de la branche de la promotion construction.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des Épargnants seront bloquées, en principe, jusqu'au départ à la retraite.

Outre les dispositions communes définies en I, les règles définies par le PEI précisées aux articles 11 , 12 , 13 et 14 sous réserves des compléments apportés pour le PERCO-I, s'appliquent au PERCO-I.

## 18 -

### **Nature des sommes susceptibles d'être versées**

#### **Versements volontaires des salariés**

Les règles applicables au PERCO-I en la matière, sont les mêmes que celles applicables au PEI et rappelées à l'article 12 .

#### **Versements complémentaires de l'employeur**

S'agissant de l'abondement, les règles définies au PEI sont les mêmes, sauf pour le plafond dont le maximum est fixé par la loi au triple du versement de l'Épargnant et à 4.600 euros.

Les modalités d'abondement sont arrêtées par l'entreprise selon les mêmes modalités que celles prévues pour le PEI.

Lorsque les sommes issues de la participation sont versées dans le PERCO-I, elles peuvent faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Les accords de participation fixeront au niveau des entreprises les règles de versement ou de transfert.

L'abondement supérieur à la moitié du plafond de l'abondement au PERCO-I est assujéti à la taxe de 8,2 % (au-delà de 2.300 euros).

## 19 -

### **Transfert des sommes d'un PEE ou d'un PEI**

*(Al. exclu de l'extension par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.)* Les sommes détenues dans un PEE ou dans un PEI peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage durant toute la durée du PERCO-I, mais n'ouvriront pas droit, dans ce cas, à l'abondement.

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) après l'expiration de la période de blocage et qui sont disponibles (*Termes exclus de l'extension par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.*) peuvent être transférées dans le PERCO-I. Les sommes ainsi transférées peuvent faire l'objet d'un abondement.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail et rappelé à l'article 12 du présent accord.

## 20 -

### **Affectation et gestion des avoirs**

Les sommes versées au PERCO-I peuvent être affectées à l'acquisition de parts de FCP régis par l'article L 241-39 du Code monétaire et financier qui ne détiendront pas plus de 5 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé ou plus de 5 % de titres de l'entreprise qui a recours au présent PERCO-I ou de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 444-3 du code du travail (hors parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds).

L'Épargnant aura le choix de l'affectation entre six organismes de placement collectif en valeurs mobilières au moins présentant des profils d'investissement différents, dont l'orientation de la gestion est précisée dans les notices d'information figurant en annexe au présent accord.

La gamme des fonds proposée permet une gestion optimale de l'épargne, au regard de la durée de placement et du niveau de risque accepté.

Une étude comparative détermine une composition théorique de leurs actifs entre différentes classes de valeurs mobilières (actions, obligations, produits monétaires). L'analyse des performances est faite au regard des indices pondérés en fonction de cette composition théorique.

Le mandat de gestion précise les règles prudentielles, l'étude comparative et l'objectif pour le gérant de dégager une performance supérieure à ladite étude avec une volatilité inférieure (niveau de risque).

Les avoirs sont détenus jusqu'au départ à la retraite.

Les sommes recueillies dans le cadre du présent plan peuvent être affectées à l'acquisition de fonds investis dans les entreprises solidaires définies à l'article L. 443-3-1 du code du travail.

Les caractéristiques essentielles de ces fonds sont les suivantes :

La totalité des sommes versées dans le PERCO-I sont investies, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCP désignés ci-après.

L'Épargnant peut opter pour deux modes de gestion : la Gestion Automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite ou la Gestion Libre.

### **- La Gestion Automatique**

Dans le cadre de cette option, la totalité des sommes versées sont investies dans le FCP de la gamme FRUCTI ISR correspondant à la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'Épargnant. À l'approche de cette date, les avoirs de l'Épargnant sont progressivement et sans frais, sécurisés par transferts réguliers vers le FCP FRUCTI ISR SECURITE, selon les modalités décrites en annexe 1.

L'Épargnant peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FCP de la Gestion Libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément aux dispositions relatives à la Gestion Libre.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant.

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant dans les conditions définies par la lettre datée du 11 avril 2005 annexée pour information au présent accord.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds.

### **- La Gestion Libre**

La totalité des sommes versées dans le cadre de la Gestion Libre sont investies, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCP suivants :

«Fructi ISR Performance»,

et/ou

«Fructi ISR Dynamique»,

et/ou

«Fructi ISR Croissance»,

et/ou

«Fructi ISR Équilibre»,

et/ou

«Fructi ISR Sécurité»,

et/ou

«Fructi ISR Rendement Solidaire», fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titres émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définies à l'article L. 443-3-1 du code du travail).

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCP sont précisées à l'article «Orientation de la gestion» de leur règlement.

L'Épargnant pourra modifier son affectation par simple notification écrite ou par internet au gestionnaire et au teneur de registre.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCP précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de Gestion Automatique, alors investis conformément aux dispositions relatives à la Gestion Automatique.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant.

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds.

## **Minimum de versement**

Le minimum annuel de versement de l'Épargnant au PERCO-I correspond au montant maximum fixé par arrêté ministériel (soit au jour de la signature du présent accord 160 euros).

Ce minimum ne s'applique ni au versement de la participation, ni à celui des primes d'intéressement.

## **22 -**

### **Modalités de sortie**

Les Épargnants ne peuvent demander la liquidation de leurs avoirs qu'à la date de leur départ en retraite.

À l'issue du délai d'indisponibilité, tout Épargnant peut demander le rachat de tout ou partie de ses parts. Les délais maximum pour le règlement, suite à une demande de rachat, sont déterminés dans la convention de tenue de compte.

Pour ce faire, chaque Épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse. S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCP continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'Épargnant peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil. À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

La délivrance des sommes ou valeurs s'effectue en principe sous forme de rente viagère, dans les conditions précisées ci-dessous.

Lorsque l'Épargnant demande que la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente viagère acquise à titre onéreux, il pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par Assurances Banque Populaire Vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12<sup>e</sup>, 68-76, quai de la Rapée.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 443-1-2 du code du travail, les Épargnants pourront, dans un délai d'un mois à compter de la notification du départ ou de la mise à la retraite, solliciter une délivrance en capital, laquelle peut être effectuée, à la demande de l'Épargnant, de manière fractionnée.

## **23 -**

### **Cas de déblocage anticipé**

Les cas de déblocage anticipés exceptionnels avant le départ en retraite sont ceux prévus par l'article R. 443-12 du Code du travail, soit au jour de la conclusion du présent accord :

- Décès de l'Épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'Épargnant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;
- Expiration des droits à l'assurance chômage de l'Épargnant ;
- Invalidité de l'Épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'Épargnant n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- Situation de surendettement de l'Épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'Épargnant ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'Épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.