
Promotion immobilière

BROCHURE JO 3248

IDCC 1512

Convention collective nationale du 18 mai 1988

(Avenant n° 30, 21 févr. 2011, étendu)

[Étendue par arrêté du 4 novembre 1988, JO 15 novembre 1988]

Mod. par Avenant n° 30, 21 févr. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

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 (UNCMi).

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre Ier

Dispositions générales

Article 1 (d origine)

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 16, 5 févr. 2003 étendu par arr. 7 déc. 2004 JO 26 déc.

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.

(Avenant n° 16, 5 févr. 2003 étendu) 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.

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^{er} janvier 1998 et modifié par avenant

n° 16 du 5 février 2003 étendu par arrêté du 7 décembre 2004JO 26 décembre 2004) ⁽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).

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.⁽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)⁽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^{er} 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 :

I - 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 métreurs-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'UNCMI 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.

(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 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^{er} juillet 1988, sauf les articles 18 et 19 qui prendront effet au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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**

Mod. par Avenant n° 48, 5 juill. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

SNUHAB CFE CGC.

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 aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et aux délégués syndicaux s'ils existent dans l'entreprise.

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

- la convention collective applicable ;
- la date de prise d'effet du contrat de travail ;
- la période d'essai ;
- la durée du préavis ;
- 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 d'information et de prévention, ou, le cas échéant pour les postes concernés, à l'examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- le lieu de travail et les déplacements éventuels ;
- le cas échéant, des clauses particulières.

La période d'essai initiale des engagements à durée indéterminée est d'une durée qui ne peut, au plus, excéder :

- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux I, II et III.
- 4 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux IV, V, et VI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de travail effectif qui ne peut, au plus, excéder :

- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux I, II et III.
- 3 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux IV, V, et VI.

Ce renouvellement fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et 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.

La rupture de la période d'essai est soumise aux délais de prévenance prévus par la loi.

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^{er} 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^{er} avril pour les congés pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour les congés pris en dehors de la période 1^{er} 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**

Mod. par Avenant n° 32, 20 déc. 2012, à l'exception du secteur de la construction des maisons exclu de l'extension, étendu par arr. 8 oct. 2013, JO 19 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Promoteurs Immobiliers de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

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.

(Avenant n° 32, 20 déc. 2012, étendu) À partir de un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle, 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 6 ans d'ancienneté, le maintien de ces appointements sera assuré pendant 2 mois et pendant 3 mois au-delà de 11 ans.

Ce maintien du salaire s'applique sans délai de carence en cas d'accident du travail ou de trajet ou de maladie professionnelle et à compter du 4^{ème} 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.

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° 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° 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**

Mod. par Avenant n° 32, 20 déc. 2012, étendu par arr. 8 oct. 2013, JO 19 oct., à l'exception du secteur de la construction des maisons exclu de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Promoteurs Immobiliers de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

SNUHAB CFE CGC.

À partir de l'année 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 jusqu'à 5 ans : 0,2 mois par année d'ancienneté,
- pour la tranche au-delà de 5 ans : 0,25 mois par année à compter de la 6^{ème} année
- pour la tranche au-delà de 10 ans : 0,33 mois par année à compter de la 11^{ème} 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 prorata temporis.

Article 17 **Indemnités de départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 32, 20 déc. 2012, étendu par arr. 8 oct. 2013, JO 19 oct., à l'exception du secteur de la construction des maisons exclu de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Promoteurs Immobiliers de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

SNUHAB CFE CGC.

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 la présente convention collective.

Dans les conditions définies par la loi, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par la loi.

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

Mod. par Avenant n° 9, 4 janv. 1999, étendu par arr. 23 mars 1999, JO 1^{er} avr.

Mod. par Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu par arr. 29 mai 2020, JO 9 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIP.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

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.

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu) Exemples d'emplois au niveau 1 :

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu)

- personnel d'entretien
- coursier
- assistant (e) administratif (ve) débutant (e)
- hôte (sse) 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.

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu) Exemples d'emplois au niveau 2 :

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu)

- assistant (e) administratif (ve)
- assistant (e) comptable
- hôte (sse) d'accueil confirmé (e)
- comptable
- hôte (sse) de vente
- télévendeur (se)
- vendeur (se) négociateur (trice)
- développeur (se) foncier
- assistant (e) de programme
- assistant (e) commercial (e)
- assistant (e) technique
- assistant (e) financier
- assistant (e) juridique

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.

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu) Exemples d'emplois au niveau 3 :

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu)

-
- comptable confirmé (e)
 - assistant (e) de direction
 - assistant (e) technique confirmé (e)
 - assistant (e) commercial (e) confirmé (e)
 - assistant (e) financier (e) confirmé (e)
 - assistant (e) juridique confirmé (e)
 - assistant (e) de programme confirmé (e) informaticien
 - développeur (se) foncier confirmé (e)
 - vendeur (se) négociateur (trice) confirmé (e)
 - attaché (e) clientèle

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. (Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu) Exemples d'emplois niveau 4 :

- responsable / directeur (trice) programmes
- responsable / directeur (trice) développement
- aménageur lotisseur
- responsable / directeur (trice) technique
- responsable SAV / directeur (trice) relation client
- chef des ventes
- animateur prescripteurs - animateur réseau
- responsable / directeur (trice) commercial
- juriste immobilier

-
- responsable / directeur (trice) comptable
 - responsable / directeur (trice) administratif et financier
 - responsable / directeur (trice) ressources humaines
 - responsable / directeur (trice) communication
 - responsable / directeur (trice) marketing
 - responsable / directeur (trice) des systèmes d'information
 - responsable / directeur (trice) digital

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.

(Avenant n° 41, 18 sept. 2018, étendu) Exemples d'emplois niveau 5 :

- directeur (trice) programmes
- directeur (trice) développement
- directeur (trice) technique
- directeur (trice) relation client
- directeur (trice) commercial
- directeur (trice) comptable
- directeur (trice) administratif et financier
- directeur (trice) ressources humaines
- directeur (trice) communication
- directeur (trice) marketing
- directeur (trice) des systèmes d'information
- directeur (trice) digital

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^{er} 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 réu-

niront 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

Mod. par Avenant n° 27, 7 juill. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc.

(Avenant n° 27, 7 juill. 2010, étendu) 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. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés 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 représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la Promotion construction, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la Promotion construction, le maintien de la rémunération est assuré par la FPC par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants.

— 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 permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant n° 39, 17 nov. 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FO FEC.

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

— Un collège «salariés» comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un seul membre. Un suppléant peut être désigné, dans les mêmes conditions. Il assiste aux réunions. Il reçoit de façon permanente les documents échangés entre la délégation patronale et la délégation salariale

— Un collège «employeurs» comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 3 fois par an et autant que nécessaire en vue des négociations.

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par

courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

Missions

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la promotion immobilière, sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Pour contacter la CPPNI, son adresse postale est à la FPI 106 rue de l'université - 75007 Paris. Son adresse électronique est : cppni@fpifrance.fr.

L'ensemble des accords reçus par le secrétariat de la CPPNI seront accessibles aux partenaires sociaux, dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données personnelles.

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-constructeurs 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^o 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^o 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 VIR-

VILLE, 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^{er} 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^e 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^{er} janvier 1993 :

a) la totalité de la contribution minimale de 0,15 % instituée par l'article L. 952-1, 1^{er} alinéa du Code du Travail,

Depuis le 1^{er} 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^{er} janvier 1995 :

c) la partie de la contribution formation de 0,90 % non utilisée après emplois (dépenses exonératoires prévues au dernier alinéa - § 1° à 6° - de l'article L. 951-1 du Code du Travail) avant le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 20 février 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 19 juill. à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Préambule

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 réforme en profondeur la formation professionnelle. Un nouveau dispositif est créé : le compte personnel de formation et les dispositifs existant sont réformés. De même le financement de la formation professionnelle est réformé. Des dispositifs sur l'orientation professionnelle sont mis en place.

Pour tenir compte de cette évolution de la réglementation, les partenaires sociaux ont décidé de compléter et de réviser l'accord de branche du 10 novembre 2005.

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille conservent l'obligation sociale définie par l'article L. 6321-1 du code du travail «d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.». Le bilan dit récapitulatif, instauré par loi du 5 mars 2014, a notamment pour objet de contrôler le respect de cette obligation.

Article 1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre

de l'accord formation du 10 novembre 2005. Son fonctionnement, ses attributions et sa composition sont décrits dans cet accord.

(Voir Accord 10 nov. 2005, art. I-a)

Article 2

Compte personnel de formation (CFP)

La loi du 5 mars 2014 supprime le dispositif du droit individuel de formation et le remplace par le dispositif du compte personnel de formation.

(Voir Accord 10 nov. 2005, art. II)

Article 3

Professionnalisation

(Voir Accord 10 nov. 2005, art. III-1 et III-2)

Article 4

Afin d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l'entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation. Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu'ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel, entretien de retour de congé maternité,...).

Cet entretien doit être réalisé tous les deux ans. Le premier entretien doit avoir lieu avant le 8 mars 2016.

L'employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l'existence de cet entretien.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est également obligatoire à l'issue des périodes suivantes :

- congé de maternité ou d'adoption,
- congé parental à temps plein ou partiel,
- congé de soutien familial
- congé sabbatique période
- congé de mobilité volontaire sécurisée,
- arrêt maladie de plus de 6 mois,
- mandat syndical.

Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est consacré à un bilan récapitulatif dont l'objet est de vérifier le respect des dispositions légales (notamment sur l'entretien professionnel tous les deux ans).

Trois critères sont analysés :

- Suivi d'au moins une action de formation
- Progression salariale ou professionnelle
- Acquisition d'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le bilan montre que les dispositions législatives sur les entretiens professionnels et qu'au moins 2 des 3 critères n'ont pas été respectés, l'entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié concerné de 100 heures et verser à l'Opca une somme forfaitaire correspondant à ces 100 heures (le taux horaire étant fixé par décret).

Article 5

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Par accord du 10 novembre 2005 les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les missions et le fonctionnement de cet observatoire sont définis dans l'accord formation du 10 novembre 2005.

En application de la loi du 5 mars 2014, les missions de l'Observatoire sont étendues. L'observatoire, au travers des études et travaux qu'il conduit, appuie la CPNEFP dans l'élaboration et la mise à jour de la liste des formations éligibles au CPF.

Article 6

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

La loi du 5 mars 2014 réforme le financement de la formation professionnelle. Cette modification entre en vigueur

en 2016 au titre de la collecte assise sur l'année 2015.

(Voir Accord 10 nov. 2005, art. V)

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2015 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

Il est déposé au Ministère du Travail par le Secrétariat de la Commission Paritaire mandaté également pour en demander l'extension.

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^{er} 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 collègue 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 collègue, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} juillet 2009 - Avenant n° 26 du 24 novembre 2009

[Étendu par arr. 29 mars 2010, JO 3 avr.]

Article 1

À compter du 1^{er} juillet 2009 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13.39 euros.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3.39 euros.

Il en résulte du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 la nouvelle grille de salaires minima ci-après, sous réserve de la nouvelle définition du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance «SMIC» au 1^{er} janvier 2010 :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1339 €	0	1339 €
1.2	110	1339 €	33.90 €	1372.90 €
2.1	123	1339 €	77.97 €	1416.97 €
2.2	143	1339 €	145.77 €	1484.77 €
2.3	163	1339 €	213.57 €	1552.57 €
3.1	176	1339 €	257.64 €	1596.64 €
3.2	203	1339 €	349.17 €	1688.17 €
4.1	300	1339 €	678 €	2017 €
4.2	390	1339 €	983.10 €	2322.10 €
5.1	457	1339 €	1210.23 €	2549.23 €
5.2	590	1339 €	1661.10 €	3000.10 €
5.3	723	1339 €	2111.97 €	3450.97 €

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^{er} juillet 2010 - Avenant n° 28 du 13 juillet 2010

[Étendu par arr. 17 nov. 2010, JO 24 nov. à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010]

Article 1

À compter du 1^{er} juillet 2010 :

• La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13.54 euros.

• La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3.43 euros.

Il en résulte du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1354 €	0	1354 €
1.2	110	1354 €	34 €	1388 €
2.1	123	1354 €	79 €	1433 €
2.2	143	1354 €	147 €	1501 €
2.3	163	1354 €	216 €	1570 €
3.1	176	1354 €	261 €	1615 €
3.2	203	1354 €	353 €	1707 €
4.1	300	1354 €	686 €	2040 €
4.2	390	1354 €	995 €	2349 €
5.1	457	1354 €	1225 €	2579 €
5.2	590	1354 €	1681 €	3035 €
5.3	723	1354 €	2137 €	3491 €

La Commission paritaire examinera en 2010 la question de l'égalité salariale conformément à l'article L. 2241-9 du Code du Travail.

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^{er} janvier 2011 - Avenant n° 29 du 1^{er} mars 2011

[Étendu par arr. 27 mai 2011, JO 23 juin]

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2011 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13.78 euros

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3.49 euros.

Il en résulte du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1378 €	0	1378 €
1.2	110	1378 €	35 €	1413 €
2.1	123	1378 €	80 €	1458 €
2.2	143	1378 €	150 €	1528 €
2.3	163	1378 €	220 €	1598 €
3.1	176	1378 €	265 €	1643 €
3.2	203	1378 €	359 €	1737 €
4.1	300	1378 €	698 €	2076 €

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
4.2	390	1378 €	1012 €	2390 €
5.1	457	1378 €	1246 €	2624 €
5.2	590	1378 €	1710 €	3088 €
5.3	723	1378 €	2174 €	3552 €

Article 2 Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FPI 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 FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Salaires au 1^{er} janvier 2012 Avenant n° 31 du 9 mai 2012

[Etendu par arr. 20 août 2012, JO 25 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

CFE CGC.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2012 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,11 euros
- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,56 euros.

Il en résulte du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1411 €	0	1411 €
1.2	110	1411 €	36 €	1447 €
2.1	123	1411 €	82 €	1493 €
2.2	143	1411 €	153 €	1564 €
2.3	163	1411 €	224 €	1635 €
3.1	176	1411 €	271 €	1682 €
3.2	203	1411 €	367 €	1778 €
4.1	300	1411 €	712 €	2123 €
4.2	390	1411 €	1032 €	2443 €
5.1	457	1411 €	1271 €	2682 €
5.2	590	1411 €	1744 €	3155 €
5.3	723	1411 €	2218 €	3629 €

Article 2

Les parties signataires conviennent d'engager une renégociation des salaires au second semestre 2012 en cas d'évolution du SMIC ou de la conjoncture économique.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé par la FPI 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 FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Avenant n° 33 du 20 décembre 2012

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

SNUHAB CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Préambule

Un avenant sur les minimas 2012 a été signé le 9 mai 2012. Du fait de l'augmentation du SMIC le 1^{er} juillet 2012, le salaire minimum conventionnel du niveau 1 échelon 1 est en-dessous du SMIC. Les partenaires sociaux conviennent donc d'une mesure ponctuelle dans l'attente des négociations sur les minimas 2013.

Article 1

À compter du 1^{er} juillet 2012 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,26 euros.
- La seconde valeur du point reste inchangée à 3,56 euros.

Il en résulte du 1^{er} juillet 2012 au 31 décembre 2012 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1426 €	0	1426 €
1.2	110	1426 €	36 €	1462 €
2.1	123	1426 €	82 €	1508 €
2.2	143	1426 €	153 €	1579 €
2.3	163	1426 €	224 €	1650 €
3.1	176	1426 €	271 €	1697 €
3.2	203	1426 €	367 €	1793 €
4.1	300	1426 €	712 €	2138 €
4.2	390	1426 €	1032 €	2458 €
5.1	457	1426 €	1271 €	2697 €

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
5.2	590	1426 €	1744 €	3170 €
5.3	723	1426 €	2218 €	3644 €

Article 2

Le présent accord sera déposé par la FPI 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 FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Avenant n° 34 du 29 mars 2013

[Étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 6 août à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFE CGC ;

FO FEC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2013 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,35 euros

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,62 euros.

Il en résulte du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures en euros
1.1	100	1435 €	0	1435 €
1.2	110	1435 €	37 €	1472 €
2.1	123	1435 €	84 €	1519 €
2.2	143	1435 €	156 €	1591 €
2.3	163	1435 €	229 €	1664 €
3.1	176	1435 €	276 €	1711 €
3.2	203	1435 €	373 €	1808 €
4.1	300	1435 €	724 €	2159 €
4.2	390	1435 €	1050 €	2485 €
5.1	457	1435 €	1293 €	2728 €
5.2	590	1435 €	1774 €	3209 €
5.3	723	1435 €	2256 €	3691 €

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011, qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé par la FPI 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 FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Avenant n° 35 du 19 mars 2014

[Étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 15 août à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FO FEC.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2014 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,51 euros.
- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,66 euros.

Il en résulte du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1451 €	0	1451 €
1.2	110	1451 €	37 €	1488 €
2.1	123	1451 €	85 €	1536 €
2.2	143	1451 €	158 €	1609 €
2.3	163	1451 €	231 €	1682 €
3.1	176	1451 €	279 €	1730 €
3.2	203	1451 €	377 €	1828 €
4.1	300	1451 €	732 €	2183 €
4.2	390	1451 €	1062 €	2513 €
5.1	457	1451 €	1307 €	2758 €
5.2	590	1451 €	1794 €	3245 €
5.3	723	1451 €	2281 €	3732 €

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe).

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

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

Avenant n° 36 du 20 février 2015

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2015 :

— La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,63 euros.

— La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,69 euros.

Il en résulte du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

Niveau échelon	Coeff.	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par ap- plication de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 463 €	0	1 463 €
1.2	110	1 463 €	37 €	1 500 €
2.1	123	1 463 €	85 €	1 548 €
2.2	143	1 463 €	159 €	1 622 €
2.3	163	1 463 €	233 €	1 696 €
3.1	176	1 463 €	281 €	1 744 €
3.2	203	1 463 €	381 €	1 844 €
4.1	300	1 463 €	738 €	2 201 €
4.2	390	1 463 €	1 071 €	2 534 €
5.1	457	1 463 €	1 318 €	2 781 €
5.2	590	1 463 €	1 809 €	3 272 €
5.3	723	1 463 €	2 299 €	3 762 €
6	787	1 463 €	2 536 €	3 999 €

Article 2

La grille de classification comportant un niveau 6, les partenaires sociaux décident de définir un minimum conventionnel pour ce niveau. Le coefficient est fixé à 787.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

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

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

Avenant n° 37 du 30 mars 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2016 :

— La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,75 euros.

— La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,72 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2016 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coeff.	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par ap- plication de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 475 €	0	1 475 €
1.2	110	1 475 €	38 €	1 513 €
2.1	123	1 475 €	86 €	1 561 €
2.2	143	1 475 €	160 €	1 635 €
2.3	163	1 475 €	235 €	1 710 €
3.1	176	1 475 €	283 €	1 758 €
3.2	203	1 475 €	384 €	1 859 €
4.1	300	1 475 €	744 €	2 219 €
4.2	390	1 475 €	1 079 €	2 554 €
5.1	457	1 475 €	1 329 €	2 804 €
5.2	590	1 475 €	1 823 €	3 298 €
5.3	723	1 475 €	2 318 €	3 793 €
6	787	1 475 €	2-556 €	4 031 €

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 38 du 16 mai 2017

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC CSFV ;

Fédération des services - CFDT ;

Fédération SNUHAB CFE CGC ;

Fédération FO FEC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

— La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,93 euros.

— La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,76 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2017 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coeff.	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par ap- plication de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 493 €	0	1 493 €
1.2	110	1 493 €	38 €	1 531 €
2.1	123	1 493 €	87 €	1 580 €
2.2	143	1 493 €	162 €	1 655 €
2.3	163	1 493 €	237 €	1 730 €
3.1	176	1 493 €	286 €	1 779 €
3.2	203	1 493 €	388 €	1 881 €
4.1	300	1 493 €	752 €	2 245 €
4.2	390	1 493 €	1 091 €	2 584 €
5.1	457	1 493 €	1 343 €	2 836 €
5.2	590	1 493 €	1 843 €	3 336 €
5.3	723	1 493 €	2 343 €	3 836 €
6	787	1 493 €	2 584 €	4 077 €

Article 2

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 40 du 26 mars 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC CSFV ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération FO FEC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

À compter au 1^{er} janvier 2018 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15.15 euros.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,82 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2018 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 515 €	0	1 515 €
1.2	110	1 515 €	39 €	1 554 €
2.1	123	1 515 €	88 €	1 603 €
2.2	143	1 515 €	165 €	1 680 €
2.3	163	1 515 €	241 €	1 756 €
3.1	176	1 515 €	291 €	1 806 €
3.2	203	1 515 €	394 €	1 909 €
4.1	300	1 515 €	764 €	2 279 €
4.2	390	1 515 €	1 108 €	2 623 €
5.1	457	1 515 €	1 364 €	2 879 €
5.2	590	1 515 €	1 872 €	3 387 €
5.3	723	1 515 €	2 380 €	3 895 €
6	787	1 515 €	2 625 €	4 140 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à trente mille euros le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours.

Ce salaire annuel minimum fera partie de la négociation annuelle des salaires minima de branche.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord. Il sera également transmis pour publication à la base nationale des accords collectifs.

Avenant n° 42 du 18 mars 2019

[Étendu par arr. 6 sept. 2019, JO 12 sept. à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Syndicat SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

— La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,43 euros.

— La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,89 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2019 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaires mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par applica- tion de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 543 €	0	1 543 €
1.2	110	1 543 €	39 €	1 582 €
2.1	123	1 543 €	90 €	1 633 €
2.2	143	1 543 €	168 €	1 711 €
2.3	163	1 543 €	246 €	1 789 €
3.1	176	1 543 €	296 €	1 839 €
3.2	203	1 543 €	401 €	1 944 €
4.1	300	1 543 €	778 €	2 321 €
4.2	390	1 543 €	1 129 €	2 672 €
5.1	457	1 543 €	1 389	2 932 €
5.2	590	1 543 €	1 907 €	3 450 €

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
5.3	723	1 543 €	2 424 €	3 967 €
6	787	1 543 €	2 673 €	4 216 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à trente mille cinq cent quarante euros le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 43 du 10 mars 2020

[Étendu par arr. 22 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,3 % des deux valeurs de point par rapport aux valeurs de point 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

— La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,63 euros.

— La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,94 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2020 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 563 €	0	1 563 €
1.2	110	1 563 €	40 €	1 603 €
2.1	123	1 563 €	91 €	1 654 €
2.2	143	1 563 €	170 €	1 733 €
2.3	163	1 563 €	249 €	1 812 €
3.1	176	1 563 €	300 €	1 863 €
3.2	203	1 563 €	406 €	1 969 €
4.1	300	1 563 €	788 €	2 351 €
4.2	390	1 563 €	1 143 €	2 706 €
5.1	457	1 563 €	1 407 €	2 970 €
5.2	590	1 563 €	1 931 €	3 494 €
5.3	723	1 563 €	2 455 €	4 018 €
6	787	1 563 €	2 707 €	4 270 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à trente mille neuf cent trente-sept euros le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 44 du 13 avril 2021

[Étendu par arr. 7 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 0,75 % des deux valeurs de point par rapport aux valeurs de point 2020.

À compter du 1^{er} janvier 2021 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,75 euros.
- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,97 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2021 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par ap- plication de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 575 €	0	1 575 €
1.2	110	1 575 €	40 €	1 615 €
2.1	123	1 575 €	92 €	1 667 €
2.2	143	1 575 €	171 €	1 746 €
2.3	163	1 575 €	251 €	1 826 €
3.1	176	1 575 €	302 €	1 877 €
3.2	203	1 575 €	409 €	1 984 €
4.1	300	1 575 €	794 €	2 369 €
4.2	390	1 575 €	1 152 €	2 727 €
5.1	457	1 575 €	1 418 €	2 993 €
5.2	590	1 575 €	1 946 €	3 521 €
5.3	723	1 575 €	2 474 €	4 049 €
6	787	1 575 €	2 728 €	4 303 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à trente et un mille cent soixante-neuf euros le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Les parties signataires ont convenu de se réunir à nouveau au mois de septembre 2021 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels, sans suspension du présent avenant.

À cette occasion, l'analyse des parties signataires s'appuiera notamment sur l'évolution des paramètres suivants : permis de construire accordés, volume des mises en vente, volume des ventes, démarrages de chantiers (ces quatre indicateurs afférents au logement), inflation et conditions d'octroi des prêts immobiliers aux particuliers.

Article 5

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ

d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 45 du 4 octobre 2021

[Étendu par arr. 21 déc. 2021, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Un avenant sur les minima 2021 a été signé le 13 avril 2021. Les parties avaient convenu, à cette occasion, de se réunir à nouveau au mois de septembre 2021 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels 2021. Du fait de l'augmentation du Smic au 1^{er} octobre 2021, le salaire minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, se trouverait en dessous du Smic. Les partenaires sociaux conviennent donc d'une mesure exceptionnelle dans l'attente des négociations sur les minima 2022.

Article 1

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1.59 % de la première valeur du point par rapport aux valeurs de point au 1^{er} janvier 2021.

À compter du 1^{er} octobre 2021 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 16 euros.
- La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, reste inchangée à 3,97 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} octobre 2021 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 600 €	0	1 600 €
1.2	110	1 600 €	40 €	1 640 €
2.1	123	1 600 €	92 €	1 692 €
2.2	143	1 600 €	171 €	1 771 €
2.3	163	1 600 €	251 €	1 851 €
3.1	176	1 600 €	302 €	1 902 €
3.2	203	1 600 €	409 €	2 009 €
4.1	300	1 600 €	794 €	2 394 €
4.2	390	1 600 €	1 152 €	2 752 €
5.1	457	1 600 €	1 418 €	3 018 €
5.2	590	1 600 €	1 946 €	3 546 €
5.3	723	1 600 €	2 474 €	4 074 €
6	787	1 600 €	2 728 €	4 328 €

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties rappellent que le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours a été fixé pour 2021 à trente et un mille cent soixante-neuf euros. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 46 du 27 juillet 2022

[Étendu par arr. 13 oct. 2022, JO 8 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNUHAB - CFE-CGC ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC ;

CFDT.

Préambule

Une première négociation sur les minima conventionnels est intervenue dans le courant du 1^{er} trimestre 2022. L'avenant ainsi négocié n'a pas recueilli le seuil de signatures suffisants. Compte tenu de l'annonce imminente d'une hausse sensible du smic et d'une hausse de l'inflation significative, les partenaires sociaux, soucieux à la fois de maintenir la qualité du dialogue social et de prendre en compte l'enjeu du pouvoir d'achat, ont décidé de se réunir à nouveau. Ils ont ensemble abouti à un accord repris dans le présent avenant.

Article 1

Par dérogation exceptionnelle à l'article 18 de la présente convention collective, à compter du 1^{er} mai 2022, les parties conviennent de revaloriser la grille des minima conventionnels comme suit :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire minimum mensuel brut pour 35 heures	Taux d'augmentation Oct 2021 / Mai 2022
1,1	100	1 744	9,0 %
1,2	110	1 788	9,0 %
2,1	123	1 845	9,0 %
2,2	143	1 915	8,1 %
2,3	163	1 966	6,2 %
3,1	176	2 020	6,2 %
3,2	203	2 136	6,3 %

Niveau échelon	Coefficient	Salaire minimum mensuel brut pour 35 heures	Taux d'augmentation Oct 2021 / Mai 2022
4,1	300	2 550	6,5 %
4,2	390	2 935	6,6 %
5,1	457	3 222	6,8 %
5,2	590	3 790	6,9 %
5,3	723	4 358	7,0 %
6	787	4 632	7,0 %

Article 2

Pour les salariés dont la durée du travail est calculée en jours, les parties fixent le minimum conventionnel annuel à trente-trois mille cent quatre-vingt quinze euros (33 195 €) à compter du 1^{er} mai 2022.

Le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an inclut la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours.

Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient du fait de la nature de leurs activités et du fait de leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Les parties signataires ont convenu de se réunir à nouveau au mois de septembre 2022 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels, sans suspension du présent avenant. À cette occasion, l'analyse des parties signataires s'appuiera notamment sur l'évolution des paramètres suivants : permis de construire accordés, volume des mises en vente, volume des ventes, démarrages de chantiers (ces quatre indicateurs afférents au logement), inflation et conditions d'octroi des prêts immobiliers aux particuliers.

Article 5

Compte tenu de l'objet de l'avenant, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 47 du 24 mai 2023

[Étendu par arr. 8 août 2023, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

SNUHAB CFE CGC.

Préambule

La négociation relative aux minima conventionnels s'est engagée début 2023. Soucieuse de tenir compte à la fois du contexte économique du premier trimestre et du maintien de l'inflation à un niveau élevé, la FPI a revu à la hausse sa proposition initiale afin d'y intégrer l'évolution sensible du SMIC qui est intervenue au 1^{er} mai 2023.

Cette négociation en deux temps, qui a abouti à l'accord repris dans le présent avenant, a permis de maintenir la qualité du dialogue social et de prendre en compte l'enjeu crucial du pouvoir d'achat.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2023 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 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 4,32 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2023 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Salaire brut mensuel minimal total pour un temps plein 35 heures
1.1	100	1 800 €	0	1 800 €
1.2	110	1 800 €	44 €	1 844 €
2.1	123	1 800 €	100 €	1 900 €
2.2	143	1 800 €	186 €	1 986 €
2.3	163	1 800 €	273 €	2 073 €
3.1	176	1 800 €	329 €	2 129 €
3.2	203	1 800 €	445 €	2 245 €
4.1	300	1 800 €	864 €	2 664 €
4.2	390	1 800 €	1 253 €	3 053 €
5.1	457	1 800 €	1 543 €	3 343 €
5.2	590	1 800 €	2 117 €	3 917 €
5.3	723	1 800 €	2 692 €	4 492 €
6	787	1 800 €	2 968 €	4 768 €

Article 2

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2023, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-quatre mille six cent quatre-vingt-neuf euros bruts (34 689 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du

droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 49 du 24 avril 2024

[Étendu par arr. 25 juin 2024, JO 6 juill. à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2024 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 18,26 euros.
- La seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 4,37 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2024 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Salaire brut mensuel minimal total pour un temps plein 35 heures
1.1	100	1 826 €	0	1 826 €
1.2	110	1 826 €	44 €	1 870 €
2.1	123	1 826 €	101 €	1 927 €
2.2	143	1 826 €	188 €	2 014 €
2.3	163	1 826 €	276 €	2 102 €
3.1	176	1 826 €	333 €	2 159 €
3.2	203	1 826 €	451 €	2 277 €
4.1	300	1 826 €	874 €	2 700 €
4.2	390	1 826 €	1 268 €	3 094 €
5.1	457	1 826 €	1 561 €	3 387 €
5.2	590	1 826 €	2 142 €	3 968 €
5.3	723	1 826 €	2 723 €	4 549 €
6	787	1 826 €	3 003 €	4 829 €

Article 2

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2024, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-cinq mille cent cinquante-sept euros bruts (35 157 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée

de solidarité.

Les parties rappellent que l'application de ce salaire minimum conventionnel annuel constitue un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié au forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié travaillant dans le cadre d'un temps plein hebdomadaire de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 50 du 19 mars 2025

[Étendu par arr. 13 mai 2025, JO 24 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 18,63 euros.
- La seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 4,45 euros.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2025 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Salaire brut mensuel minimal total pour un temps plein 35 heures
1.1	100	1 863 €	0	1 863 €
1.2	110	1 863 €	45 €	1 908 €
2.1	123	1 863 €	103 €	1 966 €
2.2	143	1 863 €	192 €	2 055 €
2.3	163	1 863 €	281 €	2 144 €
3.1	176	1 863 €	339 €	2 202 €
3.2	203	1 863 €	459 €	2 322 €
4.1	300	1 863 €	890 €	2 753 €
4.2	390	1 863 €	1 291 €	3 154 €
5.1	457	1 863 €	1 589 €	3 452 €

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1 ^{ère} valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 ^{ème} valeur de point	Salaire brut mensuel minimal total pour un temps plein 35 heures
5.2	590	1 863 €	2 181 €	4 044 €
5.3	723	1 863 €	2 773 €	4 636 €
6	787	1 863 €	3 058 €	4 921 €

Article 2

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2025, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-cinq mille huit cent quarante-six euros bruts (35 846 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité.

Les parties rappellent que l'application de ce salaire minimum conventionnel annuel constitue un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié au forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié travaillant dans le cadre d'un temps plein hebdomadaire de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de PARIS. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

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^{er} jour du mois suivant son extension, soit à compter du 1^{er} 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

(Voir également l'accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours)

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 récapitulant 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 heure 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^{ère} valeur de point), en ce compris une revalorisation de 2,2 % au 1^{er} 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^{ème} valeur de point), en ce compris une revalorisation de 2,2 % au 1^{er} 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 ^{ème} va- leur 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^{er} 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.

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.

— Congé 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 ⁽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^{ème} 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.

Calcul de la durée annuelle du travail en jours

Accord du 2 novembre 2016

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Fédération des services CFDT.

Exposé des motifs

Les signataires réaffirment leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos du salarié qui les a conduits à définir, dans les avenants conclus en février 2000 et juillet 2000 sur l'aménagement du temps de travail, les moyens permettant de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps.

Après examen d'arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de Cassation au sujet du forfait jours, les signataires du présent accord ont de ce fait tenu à compléter l'article 1.2.2 de l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Article un Salariés concernés par l'accord

Les signataires précisent que peut être considéré comme un salarié autonome le salarié dont la durée du travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de ses fonctions et de la liberté que ces dernières requièrent dans l'organisation de son emploi du temps.

Le présent accord concerne les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Le forfait jours est mis en œuvre sous réserve de l'accord du salarié concerné, accord matérialisé par une convention individuelle de forfait ou prévu initialement dans le contrat de travail.

Article deux Dispositions complémentaires à l'avenant signé en 2000

Comme indiqué en préambule, le présent accord précise et complète l'article 1.2.2 :

— À la durée annuelle de travail prévue par l'accord de branche de 2000, il faut ajouter le dispositif de solidarité introduit par la loi postérieurement aux accords conclus en 2000. En conséquence, la durée annuelle de travail est portée à 218 jours, y compris un jour de solidarité. Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée, étant ici rappelé que la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours permet d'ajouter, selon le calendrier de l'année considérée, de 10 à 12 jours de repos au congé annuel.

— La charge de travail confiée fait l'objet d'un suivi par l'employeur au moyen d'un système mensuel auto déclaratif précisant les jours travaillés, les jours d'absence et leur nature

— L'entreprise doit permettre le suivi des jours travaillés par le salarié y compris quand ces jours coïncident avec des jours habituellement fermés dans l'entreprise mais pour lesquels l'activité de l'entreprise a requis la présence du salarié.

— Le document ainsi établi par le cadre sous le contrôle de l'employeur, permet au supérieur hiérarchique du cadre d'assurer le suivi mensuel de son organisation du travail et de sa charge de travail préalablement définie. Il permet également le suivi de la prise de jours de repos. Le salarié tient informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

— Cette déclaration mensuelle permet d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail.

— Ce document mensuel permet également des échanges entre l'employeur et le salarié sur l'amplitude des journées d'activité. L'employeur doit dans les 15 jours qui suivent la production de ce relevé mensuel examiner les alertes que le cadre aura pu mentionner dans ce document et doit apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. La périodicité de ces échanges est fonction du contenu des documents mensuels et des ajustements de la charge de travail décidés par l'employeur.

— Ces échanges périodiques de suivi de la charge de travail s'ajoutent à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du salarié, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l'article 1.2.2 de l'Accord du 18 février 2000, permet ainsi d'adapter la charge de travail.

— En cas de désaccord sur l'appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel.

— Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu'indé-

pendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l'employeur d'un examen par le médecin du travail (article R.4624-17 du code du travail).

— Le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'Inspection du Travail pendant trois ans ; il se substitue au document prévu au 1^{er} alinéa du 1 de l'avenant n° 11 bis conclu le 12 juillet 2000.

Les signataires précisent qu'une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

— un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos.

— un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas cinq en moyenne sur la période annuelle considérée ; si une semaine comporte 5,5 jours de travail ou 6 jours, d'autres semaines doivent comporter moins de 5 jours de travail.

— le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à trente cinq heures.

— une amplitude horaire entre le début et la fin de la journée de travail ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise devant mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11 h.

— l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation. Ceci implique pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article trois

Rémunération du salarié au forfait-jours et modalités d'accroissement du nombre de jours travaillés sur l'année

Les parties au présent accord estiment que l'autonomie qui permet le recours au forfait-jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

Les signataires décident d'ajouter à la prochaine négociation annuelle sur les salaires la définition d'une rémunération minimum pour les salariés en forfait annuel en jours.

Conformément à la loi, les parties au contrat de travail ont la possibilité d'augmenter le nombre de jours de travail en contrepartie d'une augmentation du salaire annuel. Ce nombre de jours de travail supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser une durée maximale absolue de 235 jours.

L'accord entre le salarié demandeur et l'employeur est formalisé par un avenant à la convention de forfait. Cet avenant est applicable uniquement pour l'exercice en cours et doit préciser la rémunération supplémentaire et le taux de majoration afférant aux jours supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours. Il est conclu au moment où la possibilité de dépassement est constatée.

Ce taux de majoration est fixé par le présent accord à 12 % minimum. Il s'applique au salaire journalier défini par l'avenant au contrat de travail mentionné ci-dessus.

Le salarié a également la possibilité, quand ces dispositifs sont mis en place dans l'entreprise, d'alimenter un compte épargne temps ou un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article quatre

Application des dispositions de l'accord

Sans préjudice des dispositions plus favorables comprises dans les conventions individuelles de forfait-jours actuellement en vigueur, les parties conviennent que les dispositions définies dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des accords individuels sur le forfait-jours existants ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants.

Article cinq

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au Ministère du Travail et du Secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Forfait annuel en jours **Accord du 28 septembre 2020**

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable un jour franc suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FO FEC.

Préambule

Il est rappelé que le recours au forfait annuel en jours est réglementé, au sein de la branche professionnelle de la Promotion Immobilière, par l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la Convention collective nationale de la Promotion immobilière, complété par l'accord de branche du 2 novembre 2016.

Pour faire suite au mouvement jurisprudentiel de contrôle de la validité des accords collectifs organisant le recours au forfait annuel en jour, entériné notamment par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux ont souhaité actualiser et préciser les conditions de fonctionnement du forfait annuel en jours.

Dans le même temps, les partenaires sociaux ont exprimé le souhait de renforcer les garanties déjà existantes en faveur des salariés titulaires d'un forfait annuel en jours, notamment en matière de droit au repos, de suivi de la charge de travail, et de droit à la déconnexion.

Ainsi, et après discussions, le présent accord a pu être conclu, en application de l'article L. 3121-63 du Code du travail.

Cet accord a vocation à se substituer aux accords conclus antérieurement ayant le même objet.

Article 1 **Catégories de salariés concernés**

Conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, les signataires rappellent qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours ne peut être conclue que par les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et/ou les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Par conséquent, le présent accord concerne les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Les signataires réaffirment ainsi que les salariés concernés ne relèvent pas d'un horaire fixe et précis (qu'il soit collectif ou individuel) et bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont ainsi libres de déterminer leur rythme de travail en toute autonomie par rapport à l'horaire applicable au sein de leur service, sous la réserve du respect des garanties édictées par le présent accord, et de l'intérêt de l'entreprise.

Article 2 **Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait**

Le forfait annuel en jours est mis en œuvre sous réserve de l'accord du salarié concerné et de la société, accord matérialisé par une convention individuelle de forfait en jours ou prévu initialement dans le contrat de travail.

La convention individuelle de forfait, ou le contrat de travail, doit préciser :

- l'accord collectif qui régit le forfait ;
- la nature des fonctions exercées justifiant le recours au forfait ;
- le nombre de jours compris dans le forfait ;
- les modalités de décompte des jours de travail et des absences, ainsi que les conditions de prise de repos et la possibilité de rachat de jours de repos ;
- la rémunération forfaitaire, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail ;

— les droits et obligations des parties concernant le suivi, le contrôle de la charge de travail et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Article 3 **Modalités d'organisation du forfait annuel en jours**

3.1

Durée du forfait annuel en jours, période de référence et modalités de décompte

Le forfait est établi, conformément à l'article L. 3121-64 du Code du travail, sur la base de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

La période de référence du nombre de jours travaillés correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

La durée du travail des salariés en forfait annuel en jours est décomptée en nombre de journées, sans référence horaire, et appréciée dans le cadre de l'année.

3.2

Jours de repos supplémentaires (JRS)

Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales précitées suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée.

Le nombre de jours de repos est calculé chaque année comme suit :

- nombre de jours dans l'année : a ;
- nombre de jours de week-end : b ;
- nombre de jours de congés-payés : c ;
- nombre de jours fériés tombant sur un jour normalement travaillé : d ;
- nombre de jours prévus au forfait : e ;

— nombre de jours de repos supplémentaires = a – b – c – d – e

Les JRS doivent être pris régulièrement, par journée ou demi-journée, afin d'assurer une répartition équilibrée de la charge de travail et impérativement, avant le terme de la période annuelle de référence susvisée, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

3.3

Renonciation aux jours de repos supplémentaires (JRS)

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, s'il le souhaite et s'il obtient l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses JRS en contrepartie d'une majoration de salaire, selon le régime prévu à l'article L. 3121-59 du Code du travail.

L'accord des parties sera matérialisé par un avenant à la convention individuelle de forfait écrit et signé d'une part par le salarié et d'autre part par l'employeur.

L'avenant conclu entre le salarié et l'employeur déterminera le taux de majoration applicable à ces jours de travail supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours, sans qu'il ne puisse, en tout état de cause, être inférieur à 12 % du salaire journalier défini dans la convention individuelle de forfait.

Cet avenant est conclu au moment où la possibilité de dépassement est constatée. Il sera valable pour l'exercice en cours et ne peut pas être reconduit tacitement.

En tout état de cause, le nombre de jours travaillés sur l'année par un salarié ne pourra dépasser 235 jours par an.

Le salarié a également la possibilité, quand ces dispositifs sont mis en place dans l'entreprise, d'alimenter un compte épargne temps ou un plan d'épargne retraite.

3.4

Incidence des périodes incomplètes sur le décompte du forfait

Le nombre annuel maximum de jours fixés correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ au cours de la période de référence, suspension du contrat, congés sans solde, absence non rémunérée...) le nombre de jours prévus dans la convention individuelle de forfait est proratisé à due concurrence.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé est déter-

minée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

Lorsque le salarié ne bénéficie pas de droits à congés payés complets, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ainsi, en cas d'année incomplète, le nombre de jours restant à travailler au cours de la période de référence est déterminé selon la formule suivante :

Nombre de jours prévus dans le forfait + Nombre de congés payés éventuellement non acquis × Nombre de jours ouvrés restant dans l'année (sans les jours fériés) / Nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)

Article 4 Rémunération

4.1 Principe

La rémunération des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est fixée pour une année complète au regard du nombre de jours travaillés.

Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paye considérée.

Les parties au présent accord estiment que l'autonomie qui permet le recours au forfait annuel en jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées. Cette rémunération minimale est définie chaque année, lors de la négociation annuelle sur les salaires de la branche professionnelle de la Promotion Immobilière.

4.2 Incidence des absences sur la rémunération

En cas d'absence non rémunérée du salarié (suspension du contrat, congés sans solde, absence non rémunérée ...) pour un ou plusieurs jours, il sera effectué une retenue sur sa rémunération ainsi calculée :

Nombre de journées d'absence × Salaire forfaitaire annuel / Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + Jours fériés de l'année (ne tombant pas un samedi ou dimanche et hors journée de solidarité) + JRS de l'année

4.3 Incidence des départs et arrivées en cours de période sur la rémunération

En cas d'arrivée ou de départ au cours de la période annuelle, la rémunération est proratisée en fonction de la date d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

Ainsi, en cas de départ en cours d'année, la formule retenue sera la suivante :

Nombre de journées payées au cours de la période de référence jusqu'au départ du salarié × Salaire forfaitaire annuel / Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + Jours fériés de l'année (ne tombant pas un samedi ou dimanche et hors journée de solidarité) + JRS de l'année

Article 5 Respect des repos quotidien et hebdomadaire et d'une durée de travail raisonnable

Les signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 3121-62 du Code du travail, les salariés titulaires d'un forfait annuel en jours ne sont pas soumis :

- À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail ;
- Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail ;
- À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail.

Les signataires précisent qu'une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

- un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos.
- un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas cinq en moyenne sur la période annuelle considérée ; si une semaine comporte 5,5 jours de travail ou 6 jours, d'autres semaines doivent comporter moins de 5 jours de travail.
- le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à trente-cinq heures.
- une amplitude horaire entre le début et la fin de la journée de travail ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise devant mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11 h.
- l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation. Ceci implique

pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article 6 **Modalités d'évaluation, de suivi, et de communication**

6.1 **Relevé de déclaration mensuelle des journées de travail**

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif.

Chaque salarié devra à ce titre tenir un document précisant :

- le nombre et la date des journées travaillées ;
- le nombre et la date des journées non travaillées ainsi que leur qualification (congrés payés, congrés hebdomadaire, jour de repos, etc. ...) ;
- le respect des temps de repos (quotidiens et hebdomadaires).

Le document de décompte devra être rempli au fil des jours et remis chaque mois par le salarié à son supérieur hiérarchique. Ce document fera l'objet d'un visa par le supérieur hiérarchique. Le salarié devra tenir informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Cette déclaration mensuelle permet ainsi d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail.

L'employeur doit dans les 15 jours ouvrables qui suivent la production de ce relevé mensuel, examiner les alertes que le salarié aura pu mentionner dans ce document et doit, dans ce même délai, y apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. Ces échanges tiennent compte du contenu des documents mensuels. Des ajustements de la charge de travail ou de l'organisation du travail pourront être décidés par l'employeur en cas d'alerte

Le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'Inspection du Travail pendant trois ans ; il se substitue au document prévu au 1^{er} alinéa du 1 de l'avenant n° 11 bis conclu le 12 juillet 2000.

6.2 **Entretien annuel individuel**

Il est expressément convenu que chaque année, un entretien individuel sera organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel sera abordé :

- sa charge de travail ;
- l'organisation de son travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- le suivi de la prise de ses jours de repos supplémentaires,
- la répartition dans le temps et l'organisation de son travail et des déplacements professionnels éventuels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l'article 1.2.2 de l'Accord du 18 février 2000.

Lors de cet entretien, les participants devront s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition, dans le temps, de son travail. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours fixé dans la convention de forfait.

De même, lors de cet entretien, il sera vérifié que le salarié a bien respecté les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

En cas de difficulté, et notamment s'il apparaît au cours de l'entretien que le salarié est confronté à une charge de travail déraisonnable, du point de vue des deux parties, des mesures correctives seront fixées d'un commun accord.

Ces mesures pourront prendre la forme, sans que cette liste ne soit limitative :

- d'un allègement de la charge de travail ;
- d'une réorganisation des missions confiées au salarié ;
- de la hiérarchisation par ordre de priorité des missions à réaliser.

Ces mesures ne pourront en aucun cas affecter l'autonomie dont le salarié dispose dans l'organisation de son travail.

En cas de difficulté dans la mise en place d'actions correctives, le salarié sera rencontré par sa hiérarchie ainsi que par la Direction de l'entreprise, afin d'étudier la situation et l'opportunité d'une redéfinition de ses missions et objectifs et de mettre en œuvre des solutions concrètes.

En cas de désaccord sur l'appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l'employeur d'un examen par le médecin du travail (article R. 4624-34 du Code du travail).

6.3

Dispositif d'alerte

En cas de difficultés portant sur l'organisation du travail et/ou la charge de travail, ainsi qu'en cas de non-respect des temps de repos, les salariés concernés pourront solliciter, à tout moment, par écrit, un entretien supplémentaire auprès de leur responsable hiérarchique et/ou de la Direction.

Cet entretien s'ajoutera et viendra compléter l'entretien annuel prévu à l'article 6.2 du présent accord.

Les responsables hiérarchiques pourront également solliciter l'organisation de cet entretien s'ils identifient des difficultés notamment au regard du relevé déclaratif mensuel.

Cet entretien devra avoir lieu dans les 15 jours ouvrables qui suivent la demande.

Les échanges entre le salarié et l'employeur devront permettre d'ajuster, le cas échéant, la charge et/ou l'organisation du travail du salarié. Ces échanges pourront prendre la forme d'entretiens complémentaires

Article 7

Obligation de déconnexion et droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit de chaque salarié de se déconnecter du réseau numérique de son entreprise en dehors de son temps de travail et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles qu'il recevrait par le biais de ces outils pendant son temps de repos.

Les outils numériques participent à l'amélioration des conditions de travail, en contribuant à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, tout en étant source de performance pour l'entreprise.

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique cependant pour ce dernier une possibilité de déconnexion des outils de communication à distance.

En conséquence, pendant leurs temps de repos les salariés sont tenus de ne pas utiliser leurs moyens de communication, et, plus particulièrement leur messagerie électronique (envoi, réponse et consultation des mails ...).

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié en application des dispositions prévues aux articles L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3132-1 à L. 3132-31 du Code du Travail et leurs décrets d'application.

Des modalités supplémentaires d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion pourront être déterminées par l'entreprise, par le biais de la rédaction d'une charte ou tout autre document relatif au droit à la déconnexion. Ces modalités seront alors communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Article 8

Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Sans préjudice des dispositions plus favorables comprises dans les conventions individuelles de forfait annuel en jours actuellement en vigueur, les parties conviennent que les dispositions définies dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des conventions individuels sur le forfait annuel en jours existants ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants.

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la Promotion immobilière, quelle que soit leur taille. Il ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur un jour franc suivant son dépôt dans les conditions ci-après exposées.

Article 9

Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé

en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 Extension

Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

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^{er} janvier 1992 ;
- 6 p. 100 au 1^{er} janvier 1993 ;
- 8 p. 100 au 1^{er} 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.

Régime de prévoyance et régime de frais de santé

Accord du 19 octobre 2011

[Étendu par arr. 21 déc. 2012, JO 1^{er} janv. 2013, applicable à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv.

2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 22 nov. 2019, étendu par arr. 12 avr. 2021, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 22 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2021, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

Fédération des services - CFDT ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC.

Mod. par Avenant n° 8, 9 oct. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC ;

CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes conventionnels de protection sociale relatifs à des prestations complémentaires au régime obligatoire de Sécurité Sociale en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, de décès, ainsi qu'en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation pour l'ensemble des salariés de la branche promotion immobilière estimant que cette couverture était un élément indispensable de protection des salariés.

Les partenaires sociaux ont défini les principes suivants :

- l'égalité de couverture entre les cadres et les non cadres,
- une cotisation frais de santé uniforme quelle que soit la situation de famille du salarié,
- le financement par mutualisation du dispositif de portabilité dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008,
- le bénéfice de l'ensemble des garanties au profit des salariés en arrêt de travail lors de la mise en place du régime.

Afin d'assurer l'égalité de l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche dans la mise en œuvre des objectifs poursuivis et de simplifier la mise en place de la couverture des garanties définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur désigné.

Un appel d'offres a été conduit auprès de sept organismes assureurs. L'organisme assureur retenu par la commission mixte nationale est Malakoff Médéric Prévoyance, associée à l'OCIRP pour la rente Éducation.

Dans un souci de simplicité de rédaction, il sera utilisé les termes «garanties de prévoyance» pour la couverture des risques incapacité temporaire de travail, invalidité et décès, et «garantie frais de santé» pour la garantie remboursement complémentaire des frais de soins de santé.

Article 1 Objet

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Le présent accord a pour objet d'instituer au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 3.1 des entreprises appliquant la convention collective de la promotion immobilière :

- un régime de prévoyance couvrant les risques incapacité temporaire de travail, invalidité, décès ou invalidité absolue définitive ;
- un régime frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la Sécurité sociale.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de la Promotion Immobilière.

Article 3 Affiliation des salariés - prise d'effet des garanties

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 8, 9 oct. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC ;

CFDT.

3.1

Personnel assuré (Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu)

Bénéficie du régime de Prévoyance et du régime Frais de santé l'ensemble du personnel, salarié ou assimilé salarié au regard de la sécurité sociale, des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

L'affiliation du salarié aux régimes conventionnels est obligatoire et prend effet à compter de la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise pour les salariés présents à l'effectif à cette date, et ultérieurement à la date de leur embauche.

Quel que soit leur âge ou leur date d'embauche, les salariés en arrêt de travail indemnisés par la sécurité sociale (maladie, accident, maternité, paternité) au moment de la prise d'effet du contrat, sont bénéficiaires des garanties. L'entreprise devra alors leur adresser les documents nécessaires à leur affiliation.

(Avenant n° 8, 9 oct. 2023, étendu) Pour l'application du régime de prévoyance conventionnel, les «cadres» sont définis comme suit :

— salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

Les salariés «non-cadres» sont définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Cette définition annule et remplace l'ancienne référence à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sente dans l'ensemble du texte.

3.2

Caractère obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses

Dès lors que l'entreprise adhère aux régimes conventionnels, tous ses salariés sont tenus d'être affiliés aux régimes. L'accord prévoit néanmoins des cas de dispense d'affiliation au régime Frais de santé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ; ceux-ci sont précisés à l'article 6.

3.3

Bénéficiaires des prestations

Les bénéficiaires des prestations du régime de Prévoyance sont précisés à l'article 5.

Les bénéficiaires des prestations du régime Frais de santé sont précisés à l'article 6.

Lorsqu'ils sont bénéficiaires, le conjoint, le partenaire de PACS et le concubin s'entendent selon les définitions suivantes :

— Le conjoint est l'époux du participant non séparé de corps judiciairement

— Le partenaire lié par un Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du Code Civil.

— Le concubin est la personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'évènement ouvrant droit aux prestations. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du Code Civil. Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins deux ans jusqu'à l'évènement ouvrant droit aux prestations, les concubins ne devant, ni l'un ni l'autre, être par ailleurs mariés ou liés par un PACS. Aucune durée minimale de vie commune n'est exigée si un enfant au moins est né ou à naître de la vie commune.

3.4

(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties de prévoyance et de frais de santé prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues moyennant paiement des cotisations, à l'assuré :

— dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou encore d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, en cas d'activité partielle, activité partielle de longue durée ou de congé rémunéré) ;

— dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties en prévoyance, la base de calcul des cotisations et des prestations de prévoyance est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération ni indemnisation, les garanties sont suspendues. Il en est ainsi notamment pour le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé parental d'éducation.

3.5

Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente entraîne la cessation des garanties :

— Prévoyance à la date de rupture du contrat de travail,

— Frais de santé à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail

Cependant, un dispositif de portabilité a été créé par accord national interprofessionnel pour les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage. Par ailleurs, la loi Evin a défini une obligation pour l'assureur de proposer au salarié le maintien de sa couverture sous certaines conditions.

3.5.1

(Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu) Probabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture prévoyance et frais de santé dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

3.5.2

Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin définit des droits au salarié pour la couverture Frais de santé. Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, peut demander le maintien de sa couverture à titre individuel. Il doit pour ce faire en faire la demande dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail. Si le salarié bénéficie de la portabilité de la couverture mentionnée à l'alinéa précédent, le délai de 6 mois s'applique à l'issue de la période de portabilité.

La couverture peut également être maintenue en cas de décès du salarié, au profit de ses ayants-droit, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les ayants-droits en fassent la demande dans un délai de six mois à compter du décès.

(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu) Le taux de cotisation proposé à l'ancien salarié ou aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut être supérieur à 100 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année, à 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année et à partir de la troisième année la cotisation est plafonnée à 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Le financement de cette couverture est à la charge exclusive du participant.

3.5.3

Maintien de la garantie Décès aux participants en arrêt de travail (Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu)

Les salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date de cessation de leur contrat de travail (ou anciens salariés à la date d'expiration de la période de portabilité), ouvrant droit à prestations complémentaires du régime conventionnel de Prévoyance, bénéficient du maintien des garanties Décès en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie par le présent accord.

3.6

Information des salariés

Une notice d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, pour chaque régime conventionnel, sera remise par l'entreprise à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, formalités de prise en charge, exclusions,...).

Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 4

Financement des régimes

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 22 nov. 2019, étendu par arr. 12 avr. 2021, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 22 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2021, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

Fédération des services - CFDT ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC.

Mod. par Avenant n° 8, 9 oct. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC ;

CFDT.

4.1

Taux de cotisation du régime de Prévoyance

(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) L'assiette de cotisation du régime de Prévoyance est constituée du salaire brut servant de base aux cotisations de Sécurité sociale, dans la limite du plafond de la Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS.

Pour les salariés indemnisés par le régime conventionnel, les indemnités versées par le régime n'entre pas dans l'assiette de cotisation.

(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)

Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS

Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS

	Tranche A (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, non étendu : les termes «TA» remplacé par «Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)»)	Tranche B (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, non étendu : les termes «TB» remplacé par «Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS»)	Tranche C (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, non étendu : les termes «TC» remplacé par «Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS»)
Décès / IAD* (y compris double effet*)	0,49 %	0,49 %	0,50 %
Décès / IAD* accidentel	0,17 %	0,17 %	0,18 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	-
Rente Éducation	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Incapacité temporaire de travail	0,33 %	0,75 %	0,89 %
Invalidité	0,29 %	0,63 %	0,74 %

	Tranche A (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, non étendu : les termes «TA» remplacé par «Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)»)	Tranche B (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, non étendu : les termes «TB» remplacé par «Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS»)	Tranche C (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, non étendu : les termes «TC» remplacé par «Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS»)
Total	1,50 %	2,26 %	2,51 %
*IAD : Invalidité absolue et définitive *Double effet : Il s'agit de la garantie Décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieurement au décès du salarié			

Ces taux incluent la reprise des risques en cours pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel dans les délais fixés à l'article 7, ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

4.2

Taux de cotisation du régime Frais de santé

Les taux de cotisation du régime Frais de santé sont fixés en pourcentage du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) en vigueur, celui-ci évoluant chaque année.

4.2.1

Régime collectif : Personnel salarié

Pour le régime collectif des salariés, la structure de cotisation est la suivante :

- cotisation obligatoire unique famille (hors conjoint non à charge),
- cotisation facultative «conjoint non à charge».

La cotisation est forfaitaire, mensuelle et non proratisable, due pour tout salarié affilié, en activité ou bénéficiant d'un maintien de garantie pendant la suspension du contrat de travail (cf. article 3.4) au 1^{er} jour du mois civil.

a) Cotisation obligatoire

	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
Tarif Unique Famille	3,25 % PMSS	2,14 % PMSS

b) Cotisation facultative

	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu) (conjoint non à charge)	1,81 % PMSS	1,20 % PMSS

4.2.2

Régime individuel : Bénéficiaires Loi Evin

Pour le régime individuel des bénéficiaires «Loi Evin» visés à l'article 3.5.2, la structure de cotisation est la suivante :

- Isolé : ancien salarié,
- Famille : ancien salarié et ses ayants droit au sens de la sécurité sociale
- Conjoint non à charge.

La cotisation est forfaitaire, mensuelle et non proratisable, due pour tout bénéficiaire ayant cette qualité au 1^{er} jour du mois civil.

La cotisation est fixée à :

a) Ayants-droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides

(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu)

Taux contractuels	Ayants-droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides	
	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
en % PMSS		
Isolé 1 ^{ère} année	1,75 %	1,17 %
Isolé 2 ^{ème} année	2,18 %	1,46 %
Isolé à partir de la 3 ^{ème} année	2,18 %	1,46 %
Famille	4,77 %	3,04 %
(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu) conjoint non à charge	2,26 %	1,50 %

b) Retraités et pré-retraités,
(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu)

Taux contractuels	Retraités et pré-retraités	
	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
en % PMSS		
Isolé 1 ^{ère} année	1,75 %	1,17 %
Isolé 2 ^{ème} année	2,18 %	1,46 %
Isolé à partir de la 3 ^{ème} année	2,62 %	1,75 %
Famille	5,72 %	3,65 %
(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu) conjoint non à charge	2,71 %	1,80 %

4.3 Répartition des cotisations

La cotisation Frais de santé obligatoire (tarif unique famille) est prise en charge à hauteur de 45 % par le salarié et 55 % par l'employeur.

La cotisation facultative Frais de santé du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

La cotisation prévoyance est prise en charge à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur, étant précisé que la cotisation finançant la garantie incapacité temporaire de travail est mise à la charge du salarié en totalité à l'exception de la cotisation sur tranche A du personnel cadre qui est soumise aux dispositions conventionnelles rappelées ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent que le personnel relevant des articles 4 et 4bis de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947 est soumis aux dispositions de l'article 7 de cette convention qui prévoit le versement à un organisme assureur d'une cotisation égale à 1,50 % de la tranche A des rémunérations, à la charge de l'employeur. En outre cette cotisation doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. Chaque entreprise est donc tenue de veiller au respect de cette obligation.

Le versement de la totalité de la cotisation incombe à l'employeur, y compris la cotisation due par le salarié en cas d'affiliation du conjoint non à charge. La participation du salarié au financement des régimes est précomptée sur son salaire mensuellement.

En application de l'article L. 932-9 du Code de la Sécurité sociale, l'organisme assureur procèdera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non paiement dans les délais.

4.4 Conditions du maintien des taux de cotisation

Les taux Prévoyance et Frais de santé sont fixés pour 3 ans à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension, pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire soit inchangé.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur désigné devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

4.5 (Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu) Taux d'appel

(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu) Les cotisations frais de santé ainsi que les cotisations prévoyance de la tranche B sont appelées à 70 % de leur montant.

(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Compte-tenu des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, le taux de cotisations prévoyance de la Tranche inférieur ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS) est maintenu à 1,50 % et les cotisations prévoyance de la Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS sont appelées à 80 % de leur montant.

Les taux d'appels prévoyance sont appréciés sur la cotisation globale et non par risque.

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants :

Taux de cotisation du régime de prévoyance

(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu)

	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS
Décès / IAD* (y compris double effet**)	0,42 %	0,42 %	0,43 %
Décès / IAD* accidentel	0,15 %	0,15 %	0,16 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	
Rente Éducation	0,17 %	0,17 %	0,17 %
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,46 %	0,68 %
Invalidité	0,35 %	0,38 %	0,56 %
Total	1,50 %	1,60 %	2,00 %
* IAD : Invalidité absolue et définitive ** Double effet : il s'agit de la garantie Décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieurement au décès du salarié			

(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu; Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, les cotisations frais de santé et prévoyance stipulées aux articles 4.1 et 4.2 font l'objet d'un taux d'appel.

(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 :

Taux de cotisation du régime de prévoyance

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS
Décès / IAD* (y compris double effet**)	0,42 %	0,42 %	0,43 %
Décès/IAD* accidentel	0,15 %	0,15 %	0,16 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	
Rente Éducation	0,17 %	0,17 %	0,17 %
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,46 %	0,68 %
Invalidité	0,35 %	0,38 %	0,56 %

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS
Total	1,50 %	1,60 %	2,00 %
* IAD : Invalidité absolue et définitive ** Double effet : il s'agit de la garantie Décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieur au décès du salarié			

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche inférieure ou égale à 1 Plafond Annuel Sécurité Sociale (PASS)	(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS
Décès / IAD* (y compris double effet**)	0,46 %	0,42 %
Décès / IAD* accidentel	0,15 %	0,15 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente Éducation	0,13 %	0,17 %
Incapacité temporaire de travail	0,23 %	0,46 %
Invalidité	0,21 %	0,38 %
Total	1,20 %	1,60 %
* IAD : Invalidité absolue et définitive ** Double effet : il s'agit de la garantie Décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieur au décès du salarié		

Les partenaires sociaux rappellent que le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 bénéficie des dispositions de l'article 7 de cette convention, qui prévoit le versement à un organisme assureur d'une cotisation égale à 1,50 % de la tranche A des rémunérations, à la charge de l'employeur.

Cela étant, les signataires prennent acte que la référence à la convention du 14 mars 1947 est appelée à devenir obsolète, du fait de la fusion des régimes de retraite Agirc et Arrco à effet du 1^{er} janvier 2019. Toutefois, à la date de signature du présent avenant, force est de constater que le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit la définition des bénéficiaires d'un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire n'est pas encore totalement connu. Ces incertitudes portent, tant sur les dispositions qui pourraient se substituer à la définition du statut de cadre et au bénéfice d'une couverture minimale de prévoyance (1,50 % TA), que sur la réglementation relative aux critères permettant de définir une catégorie objective. Une fois connus les éléments qui permettront une transposition pérenne des intitulés de catégories bénéficiaires, les partenaires sociaux étudieront les modifications éventuelles à apporter à l'accord.

Taux de cotisation du régime frais de santé :

Régime collectif : Personnel salarié

(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu)

	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
Tarif Unique Famille (cotisation obligatoire)	2,28 % PMSS	1,50 % PMSS
Conjoint non à charge SS (cotisation facultative)	1,27 % PMSS	0,84 % PMSS

Régime individuel : Bénéficiaires Loi Evin

(Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu)

Taux d'appel	Ayants-droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides	
en % PMSS	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
Isolé 1 ^{ère} année	1,02 %	0,68 %
Isolé 2 ^{ème} année	1,27 %	0,85 %
Isolé à partir de la 3 ^{ème} année	1,53 %	1,02%
Famille	3,34 %	2,13 %
(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu))conjoint non à charge	1,58 %	1,05 %

Taux d'appel	Retraités et pré-retraités	
en % PMSS	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
Isolé 1 ^{ère} année	1,23 %	0,82 %
Isolé 2 ^{ème} année	1,53 %	1,02 %
Isolé à partir de la 3 ^{ème} année	1,83 %	1,23 %
Famille	4,00 %	2,56 %
(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu))conjoint non à charge	1,90 %	1,26 %

(Avenant n° 6, 22 déc. 2020, étendu) Les taux d'appel maintenus sont ceux qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018. Ils étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2019, puis reconduits par l'avenant n° 5 du 22 novembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 et sont donc reconduits pour une année supplémentaire soit pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Au-delà de cette période, soit à compter du 1^{er} janvier 2022, à défaut de signature d'un nouvel avenant, les cotisations prévoyance et santé seront appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

(Avenant n° 8, 9 oct. 2023, étendu) Le taux d'appel est applicable pour une année complète soit pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Au-delà de cette période, à défaut de signature d'un nouvel avenant à l'accord de branche du 19 octobre 2011, les cotisations prévoyance et santé seront appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

Régime frais de santé

Régime collectif : Personnel salarié

en % PMSS*	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
Tarif Unique Famille (cotisation obligatoire)	2,60 %	1,71 %
Conjoint non à charge SS (cotisation facultative)	1,45 %	0,96 %
* Plafond Mensuel de Sécurité Sociale		

Loi Evin

	Ayants-droit d'un salarié décédé, chômeur et invalides		Retraités et pré-retraités	
	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	France hors Alsace Moselle	Alsace Moselle
Isolé 1 ^{ère} année	1,40 %	0,94 %	1,40 %	0,94 %
Isolé 2 ^{ème} année	1,74 %	1,17 %	1,74 %	1,17 %
Isolé 3 ^{ème} année et +	1,74 %	1,17 %	2,10 %	1,40 %
Famille	3,82 %	2,43 %	4,58 %	2,92 %
Conjoint non à charge SS*	1,81 %	1,20 %	2,17 %	1,44 %
* SS : Sécurité Sociale				

Régime de prévoyance

Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (cadres)

	Tranche ≤ 1 PASS (TA)*	Tranche > 1 PASS et ≤ 4 PASS (TB)	Tranche > 4 PASS et ≤ 8 PASS (TC)
Décès / IAD* (y compris effet*)	0,42 %	0,29 %	0,43 %
Décès / IAD accidentel	0,15 %	0,10 %	0,16 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,01 %	-
Rente Éducation	0,16 %	0,16 %	0,16 %
Incapacité temporaire de travail	0,40 %	0,40 %	0,68 %
Invalidité	0,35 %	0,33 %	0,57 %
Total	1,50 %	1,29 %	2,00 %
* minimum de 1,50 % TA pour les cadres * PASS : Plafond Annuel de Sécurité Sociale * IAD : Invalidité Absolue et Définitive			

Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (non-cadres et non assimilés cadres)

	Tranche ≤ 1 PASS	Tranche > 1 PASS et ≤ 4 PASS
Décès / IAD* (y compris double effet*)	0,42 %	0,42 %
Décès/ IAD accidentel	0,15 %	0,15 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente Éducation	0,16 %	0,16 %
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,58 %
Invalidité	0,23 %	0,48 %
Total	1,20 %	1,81 %
* PASS : Plafond Annuel de Sécurité Sociale * IAD : Invalidité Absolue et Définitive		

Article 5

Régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

Fédération des services - CFDT ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC.

Le régime de Prévoyance organise l'indemnisation du participant ou de ses ayants droit en cas de décès, d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité du participant.

Les prestations sont versées par l'organisme assureur dans les conditions du contrat collectif obligatoire qui liera les organismes assureurs désignés à l'entreprise.

5.1

Dispositions générales et définitions

5.1.1

Salaire de référence

Les prestations hors frais d'obsèques sont calculées sur la base du salaire de référence. La prestation Frais d'obsèques est calculée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

(Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations pour le régime de Prévoyance au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation (le cas échéant reconstitué en cas d'embauché remontant à moins de 12 mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période) ; dans la limite du plafond de la Tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS.

Pour les pensions d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net.

Pour le décès survenant à l'issue d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, la base de calcul des prestations est le cas échéant revalorisée dans les conditions visées à l'article 5.1.2.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des douze mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

5.1.2

Revalorisation des prestations

Les prestations Incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par le conseil d'administration de Malakoff Médéric Prévoyance.

Les prestations Rente Éducation, assurées par l'OCIRP, sont revalorisées selon le taux et la périodicité décidés par le Conseil d'administration de cette Union.

5.1.3

Enfants à charge (Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu)

Pour l'application des garanties Décès et Rente Éducation, sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant à charge avant son 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du participant jusqu'à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus.

5.1.4

Exclusions de garanties - Déchéance

Au titre de la garantie Incapacité de travail - Invalidité, les faits intentionnellement causés ou provoqués par le participant ne sont pas couverts.

Au titre des garanties Capital Décès et Rente Éducation, sont exclus les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

Outre les exclusions précisées au paragraphe précédent, les prestations de la garantie Capital Décès liées au caractère accidentel du décès ou de l'Invalidité Absolue et Définitive ne sont pas dues si cet accident résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si le participant est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratique d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, saut à l'élastique, et toute autre forme de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratique de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

Le bénéficiaire qui a été condamné pénalement pour avoir commis ou fait commettre un homicide sur la personne

du participant, est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

5.1.5 Plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations garanties à un même participant, capitaux et capitaux constitutifs de rentes, est limité à 100 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel viendra en déduction du montant des prestations dans l'ordre de priorité suivant :

- montant de la majoration en cas d'origine accidentelle du décès (ou IAD),
- montant du capital Décès toutes causes (ou IAD),
- montant des capitaux constitutifs des rentes Éducation.

5.2 Garantie Capital Décès

5.2.1 En cas de décès toutes causes

En cas de décès du participant, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à :

- Quelle que soit la situation de famille : 250 % du salaire de référence
- Majoration par enfant à charge (dès le 1^{er} enfant) : 50 % du salaire de référence

Le capital, hors majorations pour enfants à charge, est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du participant, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité,
- à défaut, aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux,
- à défaut aux ascendants à charge du participant, par parts égales entre eux,
- à défaut, aux parents du participant, par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut, aux héritiers du participant, à proportion de leur part héréditaire.

Les majorations pour enfants à charge sont obligatoirement versées à ceux-ci, par parts égales entre eux.

5.2.2 En cas d'Invalidité absolue définitive (IAD)

En cas d'Invalidité absolue définitive, le participant peut demander à percevoir lui-même et par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

L'Invalidité absolue et définitive est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité professionnelle procurant un revenu et qui oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. Elle correspond à la reconnaissance par la Sécurité sociale d'une invalidité de 3^{ème} catégorie ou d'une incapacité permanente professionnelle au taux de 100 %, avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du participant.

5.2.3 Origine accidentelle du décès ou de l'IAD

Lorsque le décès toutes causes ou l'invalidité absolue définitive est imputable à un accident et survient dans un délai de douze mois après cet accident, il est versé un capital supplémentaire d'un montant égal à celui du capital décès toutes causes.

On entend par accident toute atteinte corporelle indépendante de la volonté du participant provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

5.2.4 En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)

En cas de décès simultané des deux conjoints, il est versé aux enfants à charge du participant un deuxième capital d'un montant égal à celui du capital Décès toutes causes (hors majoration pour accident), réparti par parts égales entre les enfants.

Ce deuxième capital est également versé lorsque le décès du conjoint survient postérieurement à celui du participant. Il est alors versé par parts égales aux enfants initialement à charge du participant qui demeureraient à la charge du conjoint à la date de son décès, sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouvel engagement, qu'il s'agisse

d'un mariage, PACS ou concubinage.

Pour l'application de cet article, le partenaire lié par un Pacs et le concubin sont assimilés au conjoint (définition à l'article 3.3)

5.3

Garantie Frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du participant, du conjoint ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès. En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Pour l'application de cet article, le partenaire lié par un Pacs et le concubin sont assimilés au conjoint (définition à l'article 3.3)

5.4

Garantie Rente Éducation

En cas de décès ou d'Invalidité absolue et définitive du participant, il est versé une rente Éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

- jusqu'au 18^{ème} anniversaire : 8 % du salaire de référence
- de 18 ans jusqu'au 26^{ème} anniversaire : 12 % du salaire de référence

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Au-delà de 26 ans, la rente est versée viagèrement pour les enfants handicapés.

5.5

Garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité

5.5.1

Dispositions communes

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la Sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (Sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au participant de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque le participant relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la Sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la Sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

Les prestations du régime conventionnel sont versées tant que sont versées les prestations de la Sécurité sociale qu'elles complètent, et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse du participant (ou à défaut de liquidation effective, l'âge auquel le participant peut faire valoir ses droits à retraite à taux plein).

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du participant.

5.5.2

Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale sont versées :

- en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur au titre des obligations conventionnelles (article 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Pour les participants bénéficiant du dispositif de portabilité, la franchise est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail (en cas d'ancienneté supérieure à un an, la période de maintien de salaire est donc reconstituée fictivement).

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du 365^{ème} du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (et du salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel), est de 80 % du salaire de référence.

5.5.3 Invalidité

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux participants indemnisés par la Sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1^{ère} 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale), ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale :

— (Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu) Invalidité 1^{ère} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est compris entre 33 % à 65 % : 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale.

— Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie/ rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : 100 % du salaire de référence (base nette).

Article 6 Régime de frais de santé

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 22 nov. 2019, étendu par arr. 12 avr. 2021, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 22 déc. 2020, étendu par arr. 14 déc. 2021, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

SNUHAB - CFE - CGC ;

Fédération des services - CFDT ;

CFTC-CSFV ;

FO FEC.

6.1

Objet, cadre juridique et réglementaire du régime conventionnel

La garantie Frais de santé a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais de santé pris en charge par le régime général de la Sécurité sociale (ou autre régime de base tels que le régime Alsace Moselle, le régime des étudiants). Certains actes ne faisant pas l'objet d'une prise en charge de la Sécurité sociale peuvent toutefois être prévus, sous réserve qu'ils relèvent en tout état de cause de spécialités ou actes à caractère thérapeutique.

La garantie Frais de santé est établie dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime conventionnel, des remboursements de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire le cas échéant, ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne peut excéder le montant des dépenses engagées (hors forfait maternité).

Les remboursements indiqués ci-après sont exprimés en complément des remboursements des régimes de base de la Sécurité sociale, sauf quand il s'agit d'actes hors nomenclature.

6.2

Dispenses d'affiliation (Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu)

Par dérogation à l'obligation d'affiliation énoncée à l'article 3.1, peuvent en être dispensés, dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, quelle que soit leur date d'embauche :

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle santé souscrite par ailleurs.

— Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime «frais de santé» les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Il est précisé que l'employeur peut dans cette hypothèse décider de prendre intégralement à sa charge la cotisation sans remise en cause du caractère collectif du contrat.

— Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3, ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé à la date d'entrée en vigueur du présent accord ou à la date de leur embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

— À condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Le salarié doit fournir à son employeur les justificatifs de la dispense d'affiliation dont il se prévaut, à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise ou lors de son embauche si elle est postérieure et le cas échéant chaque année suivante.

Tout salarié ne fournissant pas les justificatifs devra être obligatoirement affilié.

Le salarié peut ultérieurement renoncer à se prévaloir de la dispense et demander à être affilié au régime, sa décision étant alors irrévocable.

6.3 **(Avenant n° 4, 9 juill. 2018, étendu) - Bénéficiaires**

La cotisation obligatoire «tarif unique famille» visée à l'article 4 permet de couvrir les bénéficiaires suivants :

- le participant (salarié ou ancien salarié affilié) ;
- les ayants droit du participant ci-après définis :
 - le conjoint, ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin (définitions à l'article 3.3), qui a conservé son statut d'ayant droit de l'assuré au sens de la Sécurité Sociale ou qui est en mesure de prouver qu'il n'exerce aucune activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement),
 - les enfants du participant et s'ils vivent au foyer ceux de son conjoint, qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
 - être âgés de moins de 20 ans,
 - bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation du participant, de son conjoint ou d'une affiliation personnelle),
 - être fiscalement à sa charge c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global

Cette limite d'âge est portée à 26 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 60 % du SMIC ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat unique d'insertion, d'apprentissage ou de professionnalisation ou tout contrat du même type sous réserve que la rémunération n'excède pas 60 % du SMIC ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ou leur 26^e anniversaire s'ils poursuivaient des études.

- les ascendants vivant sous le même toit, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale et fiscalement à charge du participant, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit de son revenu global.

Le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs du participant, non couvert à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus (dénommé «conjoint non à charge»), peut bénéficier des garanties du régime Frais de santé, sur demande du participant, dans les conditions des articles 4.2.1 et 4.3.

6.4 **(Avenant n° 2, 4 oct. 2016, étendu) Garanties frais de santé**

Les prestations sont versées par l'organisme assureur dans les conditions du contrat qui le liera à l'entreprise.

(Avenant n° 6, 22 déc. 2020, étendu) Le Tableau de garanties frais de santé précise :

- Le détail des règles du contrat responsable ;
- En optique, renouvellement des équipements en précisant les cas de renouvellement anticipés ;
- En dentaire, pour la prise en charge des prothèses dentaires en distinguant les remboursements liés au 100 % Santé, ceux liés aux tarifs maîtrisés et ceux liés aux tarifs libres ;
- La prise en charge de la garantie dentaire intervient dans la limite des honoraires de facturation tels que fixés par la réglementation.

Garanties au 1^{er} janvier 2020

			Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Hospitalisation (1)	Frais de séjour en hospitalisation		
		En établissement conventionné	100 % DE limité à 150 % BR
		En établissement non conventionné	80 % DE limité à 150 % BR
	Honoraires dont actes de chirurgie et actes d'anesthésie		
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE limité à 150 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	100 % DE limité à 100 % BR + TM
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné (2)	80 % DE limité à 100 % BR + TM
	Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		
		Par nuitée	2 % PMSS
		Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	2 % PMSS
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale		
		Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	1 % PMSS
	Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	Par enfant	20 % PMSS

			Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Dentaire auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**		
		À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres pro- thèses du panier dentaire.	sans reste à payer (7)
	Soins		
		Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco- dentaire, parodontologie remboursée par la SS	100 % BR
		Inlay-onlay remboursés par la SS	100 % BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	5 % PMSS
	Prothèses autres que 100 % Santé		
		Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne dé- finitive, bridge, prothèse amovible ou réparation) dans la limite des prix limites de vente (PLV)	360 % BR
		Inlay-core à tarifs maîtrisés	150 % BR
		Couronnes fixes non remboursées par la Sécurité so- ciale (sur la base d'une prothèse de type couronne)	
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne défi- nitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amo- vible ou réparation)	360 % BR
		Inlay-core à tarifs libres	150 % BR
	Implantologie		
		Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - 3 implants, par an et par bénéfi- ciaire	30 % PMSS
	Orthodontie		
		Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	225 % BR
		Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	

			Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Optique Équipement (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	<ul style="list-style-type: none"> • 1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants à compter du 16^e anniversaire (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la sécurité sociale). • 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants plus de 6 ans et jusqu'à 15 ans révolus. • 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas (article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale) 		
	Équipement 100 % Santé** (classe A)		sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B) Les remboursements s'entendent y compris la Sécurité sociale.		Remboursement selon la grille optique
	Lentilles		
		Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	6 % PMSS
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	7 % PMSS
	Chirurgie optique réfractive	Par œil, par an et par bénéficiaire	15 % PMSS
Aide auditive ou équipement par oreille	Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	2 800 €
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	700 €
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	1 700 €
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	800 €

			Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Soins courants au- près d'un profes- sionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux		
	Consultation / visite / consultation en ligne		
	Chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	90 % BR
	Chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR + TM
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80 % BR
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80 % BR
	Honoraires paramédicaux		100 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		100 % BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales (dont orthopédiques), hors aides auditives et optique	200 % BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (6)	TM
	Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale- par an et par bénéficiaire		10 % PMSS
	Médicaments		
		Médicaments remboursés à 65 %	TM
		Médicaments remboursés à 30 %	TM
		Médicaments remboursés à 15 %	TM
		Médicaments prescrits hors vaccins, non remboursés par la Sécurité sociale (sur facture détaillée) - par an et par bénéficiaire	
	Médecine additionnelle et de prévention Non remboursée par la Sécurité sociale		
		Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	30 €
		Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 €
		Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale prescrit par un médecin - par an et par bénéficiaire	100 €
		Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale prescrits sur ordonnance par un médecin - par an et par bénéficiaire	5 % PMSS
		Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans - par an et par bénéficiaire	50 €
	Actes de prévention du contrat responsable		TM

			Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR – SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2020 : 3428 €). BRR = Base de Rembourse Reconstituée de la Sécurité sociale.</p> <p>* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.</p> <p>*** Les options de la classe A (100 % santé) et de la classe B (tarifs libres) sont fixées par la réglementation.</p> <p>**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</p> <p>***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.</p> <p>(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.</p> <p>(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.</p> <p>(5) Les prestations «remboursées» et «non remboursées» ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.</p> <p>(6) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.</p> <p>(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis par la réglementation générale.</p> <p>(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis par la réglementation.</p>			

			Remboursement enfant < 16 ans y compris le remboursement de la Sécurité sociale	Remboursement adulte y compris le remboursement de la Sécurité sociale
Monture			100,00 €	100,00 €
Verre	Avec/Sans Cylindre	Type de verre	Montant en € par verre	
Unifocal	Sphérique	sphère de – 6 à + 6	97,00 €	145,00 €
		sphère < à – 6 ou > à + 6	161,50 €	193,50 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de – 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	113,00 €	161,00 €
		sphère < – 6 et cylindre ≥ + 0,25	145,00 €	215,00 €
Progressif et multifocal	Sphérique	sphère de – 4 à + 4	161,00 €	194,00 €
		sphère < à – 4 ou > à + 4	194,00 €	226,00 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de – 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	161,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	161,00 €	242,00 €
		sphère de – 8 à 0 et cylindre > + 4	194,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	194,00 €	242,00 €
		sphère < – 8 et cylindre ≥ + 0,25	194,00 €	242,00 €

La modification du tableau des garanties intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau des garanties sera mis à jour par avenant au présent accord conformément aux exigences légales.

6.4 (Avenant n° 7, 18 nov. 2021, étendu) Tableau des garanties au 1^{er} janvier 2020

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la Sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient

		Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Hospitalisation (1)	Frais de séjour en hospitalisation	
	En établissement conventionné	100 % DE limité à 150 % BR
	En établissement non conventionné	80 % DE limité à 150 % BR
	Honoraires dont actes de chirurgie et actes d'anesthésie	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE limité à 150 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	100 % DE limité à 100 % BR + TM
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné (2)	80 % DE limité à 100 % BR + TM
	Forfait journalier hospitalier (2)	
	Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire	
	Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE
	Chambre particulière (3)	
	Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Par nuitée	2 % PMSS
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	2 % PMSS
	Lit d'accompagnant (4)	
	Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	1 % PMSS
	Forfait maternité ou adoption plénière	
	Par enfant	20 % PMSS
	(enfant de moins de 10 ans)	

		Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Dentaire auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**	
		À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire.
	Soins	
		Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie remboursés par la SS
		Inlay-onlay remboursés par la SS
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire
	Prothèses autres que 100 % Santé	
		Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation) dans la limite des prix limites de vente (PLV)
		Inlay-core à tarifs maîtrisés
		Couronnes fixes non remboursées par la Sécurité sociale (sur la base d'une prothèse de type couronne)
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)
		Inlay-core à tarifs libres
	Implantologie	
		Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - 3 implants, par an et par bénéficiaire
	Orthodontie	
		Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire
		Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire

		Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Optique Équipement (1 monture + 2 verres)	- 1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants à compter du 16 ^e anniversaire (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165- 1 du Code de la sécurité sociale). - 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants plus de 6 ans et jusqu'à 15 ans révolus. - 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas (article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)	
	Équipement 100 % Santé** (classe A)	sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	Remboursement selon la grille optique
	Les remboursements s'entendent y compris la Sécurité sociale.	
	Lentilles	
		Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)
		6 % PMSS
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)
Aide auditive ou équipement (classe I***) par oreille		7 % PMSS
	Chirurgie optique réfractive	Par oeil, par an et par bénéficiaire
		15 % PMSS
	Jusqu'au 31 décembre 2020 :	
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****
		2 800 €
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans
		700 €
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans
	Équipement 100 % Santé**	sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****
		1 700 €

			Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux		
	Consultation / visite / consultation en ligne		
	Chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	110 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90 % BR
	Chez un spécialiste tarifaire maîtrisée*	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR + TM
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80 % BR
	Actes d'imagerie médicale tarifaire maîtrisée*	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80 % BR
	Honoraires paramédicaux		100 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		100 % BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales (dont orthopédiques), hors aides auditives et optique	200 % BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (6)	TM
	Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire		10 % PMSS
	Médicaments		
	Médicaments remboursés à 65 %		TM
	Médicaments remboursés à 30 %		TM
		Médicaments remboursés à 15 %	TM
		Médicaments prescrits hors vaccins, non remboursés par la Sécurité sociale (sur facture détaillée) - par an et par bénéficiaire	
	Médecine additionnelle et de prévention		
	Non remboursée par la Sécurité sociale		
		Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	30 €
		Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 €
		Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale prescrit par un médecin - par an et par bénéficiaire	100 €
		Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale prescrits sur ordonnance par un médecin - par an et par bénéficiaire	5 % PMSS
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans - par an et par bénéficiaire	50 €
		Actes de prévention du contrat responsable	TM

	Base conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
<p>BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2020 : 3428 €). BRR = Base de Remboursement Reconstituée de la Sécurité sociale.</p> <p>* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</p> <p>*** Les options de la classe A (100 % santé) et de la classe B (tarifs libres) sont fixées par la réglementation.</p> <p>**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</p> <p>***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.</p> <p>(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.</p> <p>(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.</p> <p>(5) Les prestations «remboursées» et «non remboursées» ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.</p> <p>(6) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.</p> <p>(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis par la réglementation générale.</p> <p>(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis par la réglementation.</p>	

			Remboursement enfant < 16 ans y compris le remboursement de la Sécurité sociale	Remboursement adulte y compris le remboursement de la Sécurité sociale
Monture			100,00 €	100,00 €
Verre	Avec/Sans Cylindre	Type de verre	Montant en € par verre	
Unifocal	Sphérique	sphère de - 6 à + 6	97,00 €	145,00 €
		sphère < à - 6 ou > à + 6	161,50 €	193,50 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	113,00 €	161,00 €
		sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	145,00 €	215,00 €
		sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	113,00 €	161,00 €
Progressif et multifocal	Sphérique	sphère de - 4 à + 4	161,00 €	194,00 €
		sphère < à - 4 ou > à + 4	194,00 €	226,00 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	161,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	161,00 €	242,00 €
		sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	194,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	194,00 €	242,00 €
		sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	194,00 €	242,00 €

Article 7 **Gestion des régimes**

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

7.1

Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux désignent en tant qu'assureurs :

— l'OCIRP, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 10 rue Cambacérès, 75008 Paris, pour la garantie Rente Éducation ;

— Malakoff Médéric Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, 21 rue Laffitte 75009 Paris, pour les garanties de prévoyance Capital Décès, Frais d'obsèques et Incapacité temporaire de travail - Invalidité, ainsi que pour la garantie Frais de santé.

Malakoff Médéric Prévoyance est mandatée par l'OCIRP pour recueillir les adhésions des entreprises et gérer le recouvrement des cotisations et le paiement des prestations pour le compte de l'OCIRP.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et des organismes assureurs pour l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance et du régime conventionnel de frais de santé. La désignation peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs désignés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

7.2

Adhésion aux organismes assureurs désignés

L'adhésion des entreprises aux régimes conventionnels de Prévoyance et de Frais de santé est obligatoire. Cependant, pour tenir compte de la situation des entreprises ayant déjà organisé la couverture de leurs salariés, les partenaires sociaux ont souhaité définir des cas de dérogation à l'adhésion obligatoire (article 7.2.2).

7.2.1

Adhésion obligatoire

Les entreprises en création ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans le mois de l'embauche du premier salarié.

Les entreprises dépourvues, à la date de signature du présent accord, de tout contrat collectif complémentaire de Prévoyance et de Frais de santé doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises disposant, à la date de signature du présent accord, uniquement d'une couverture «Prévoyance» ou uniquement d'une couverture «Frais de santé», obligatoire ou facultative, doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés :

— au titre de la couverture inexistante : dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension du présent accord,

— au titre de la couverture existante : à effet du 1^{er} janvier qui suit la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises disposant d'une couverture collective facultative «Prévoyance» et «Frais de santé» doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés à compter du 1^{er} janvier suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit leur entrée dans le champ d'application de l'accord. Néanmoins, les entreprises disposant déjà d'une couverture Prévoyance et/ou Frais de santé bénéficient d'un délai fixé au 1^{er} janvier

qui suit leur entrée dans le champ d'application du présent accord pour adhérer auprès des organismes assureurs désignés au titre de la ou des couvertures existantes.

7.2.2

Dérogation à l'obligation d'adhésion (Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu)

Les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire «Prévoyance» et «Frais de santé» avant la date de signature de l'accord peuvent choisir de ne pas adhérer aux organismes assureurs désignés sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention au titre de la garantie Frais de santé) définies dans leurs contrats soient supérieures aux garanties définies dans le présent accord à la date d'effet de l'accord.

Pour déterminer si la couverture assurée par un contrat antérieurement souscrit est plus favorable que le régime défini par l'Accord de branche, la comparaison s'effectue :

- au titre de la Prévoyance : garantie par garantie,
- au titre des frais de santé : acte par acte, hors acte de prévention.

Les modalités de financement de la portabilité ne sont pas prises en compte dans la comparaison.

Les entreprises peuvent saisir la commission paritaire pour l'appréciation de la conformité de leurs contrats.

7.2.3

Date d'effet et durée de l'adhésion

Si l'entreprise demande son adhésion dans le délai mentionné à l'article 7.2.1, l'organisme assureur désigné accorde sa garantie à la même date d'effet que le présent accord.

Si l'entreprise créée après la date d'effet du présent accord adhère aux régimes conventionnels dans le mois de l'embauche du premier salarié, ce salarié bénéficie des garanties à la date de son embauche.

L'adhésion aux organismes assureurs désignés ne peut être résiliée tant que l'accord est en vigueur et que l'entreprise entre dans son champ d'application.

Les entreprises qui le souhaiteront pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2012 aux régimes conventionnels auprès des organismes assureurs désignés en bénéficiant des mêmes dispositions que celles décrites au présent accord.

7.2.4

Information des institutions représentatives du personnel

Au sein de chaque entreprise, l'employeur informera les institutions représentatives du personnel des modalités de mise en œuvre des obligations nées du présent accord.

7.3

Reprise des encours au titre de la Prévoyance

7.3.1

En présence d'un contrat souscrit antérieurement (Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu)

Sont pris en charge par les organismes désignés, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ainsi que les bénéficiaires de prestations périodiques, déclarés par l'entreprise lors de la souscription du contrat, dans «l'état des risques en cours» :

- la revalorisation dans les conditions définies à l'article 5.5.2 des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente Éducation) en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque Décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties Décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu ; le maintien de la garantie Décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

7.3.2

En l'absence d'un contrat souscrit antérieurement

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l'article 3, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues au présent accord, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise.

7.3.3 Financement des risques en cours

La cotisation définie à l'article 7.3 inclut la reprise des risques en cours dans les conditions susvisées, pour les entreprises qui adhèrent aux organismes désignés dans les délais fixés à l'article 7.2.

Au-delà de ces délais, les entreprises pourront être assujetties, après examen des sinistres en cours, au versement à leur charge exclusive d'une prime unique ou d'une surcotisation, ceci afin de tenir compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé. Il en est de même pour les entreprises visées à l'article 7.2.2 qui souhaiteraient rejoindre le régime ultérieurement.

7.4 Changement d'organisme assureur - Conséquences au titre de la Prévoyance

En cas de dénonciation ou non renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent.

La garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Ces participants bénéficient du maintien des garanties Décès, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, pendant la période de versement par la Sécurité sociale, sans interruption depuis la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement, des indemnités journalières, d'une pension d'invalidité, d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'indemnisation au titre de l'incapacité permanente est égal ou supérieur à 33 %. Le salaire de référence servant au calcul des prestations est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 1, 9 mai 2012, non étendu) Ces participants bénéficient du maintien des garanties Décès, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie par le présent accord. Le salaire de référence servant au calcul des prestations est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes Éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que du salaire de référence servant au calcul des prestations relatives à la couverture du risque Décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3, du Code de la Sécurité sociale.

Article 8 Suivi du régime

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

La Commission paritaire est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de cet accord et de veiller au bon fonctionnement des régimes.

(Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu) Cette commission se réunira au moins une fois par an à cet effet. Au cours de cette réunion, l'organisme assureur désigné présentera les comptes des régimes, incluant les maintiens individuels frais de santé en sortie de contrat collectif visés à l'article 3.5.2 (article 4 loi Evin) ainsi qu'un rapport annuel portant sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord.

L'organisme assureur désigné proposera, le cas échéant, des modifications à apporter aux dispositions du présent accord, de nature à permettre de renforcer ou rétablir l'équilibre des régimes conventionnels. La Commission paritaire peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

L'organisme assureur désigné intègre le dispositif de portabilité aux résultats du régime dans son ensemble. Il présente également de manière isolée les résultats de ce dispositif.

Un conseil indépendant pourra être désigné par la Commission pour effectuer un suivi et un contrôle du régime, dans le cadre des missions qui lui auront été précisément attribuées par celle-ci, sa rémunération étant imputée au débit du compte de résultats.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Article 9 **Date d'effet, durée de l'accord et formalités**

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il fait l'objet des formalités suivantes :

— le délai de quinze jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. À cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature,

— le dépôt au Ministère du Travail et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel avant le 31 décembre 2012. À défaut, il prend effet au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les six mois suivant la réception de cette proposition. À défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Accord du 23 octobre 2024

[Étendu par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr. à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles, exclu de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC-CSFV ;

FO FEC;

FDS-CFDT.

Il a été convenu ce qui suit en application des articles L. 911-1 et suivants du Code de la sécurité sociale :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 ont mis en place, par accord du 19 octobre 2011, des régimes conventionnels de protection sociale au niveau de la branche, afin de faire bénéficier aux salariés de prestations complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale, en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité, de décès ou d'invalidité absolue et définitive, ainsi qu'en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Cet accord a été modifié par huit avenants, numérotés de 1 à 8, en date respectivement des 9 mai 2012, 4 octobre 2016, 27 octobre 2017, 9 juillet 2018, 22 novembre 2019, 22 décembre 2020, 18 novembre 2021, 9 octobre 2023.

Le présent accord collectif révisé intégralement l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, tel que modifié par ses avenants précités, auquel il se substitue.

Les nouveaux régimes tels qu'ils résultent du présent accord collectif visent à instaurer, au bénéfice des salariés, un socle minimal de garanties complémentaires de branche en matière de prévoyance incapacité, invalidité, décès (ci-après «régime de prévoyance») et de remboursement de frais de santé (ci-après «régime de frais de santé»).

Soucieux d'assurer la meilleure mutualisation des risques au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont préalablement mis en œuvre une procédure de mise en concurrence respectant les termes de l'article L. 912-1 II. du Code de la sécurité sociale (CSS) et des décrets n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et n° 2015-13 du 8 janvier

2015, en vue de recommander plusieurs organismes assureurs qui proposeront des contrats d'assurance collectifs couvrant les garanties du socle minimal de branche définies au sein des Parties 1 et 2 du présent accord.

L'adhésion aux organismes recommandés par la branche permet une mutualisation du risque et une meilleure prise en compte des spécificités de la branche dans les contrats d'assurance proposés. Il est toutefois rappelé que les entreprises restent libres de couvrir leurs salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix, sous réserve de respecter le socle minimal de branche tel que prévu par le présent accord collectif.

Le présent accord collectif s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Il est organisé selon les quatre parties suivantes :

- Partie 1 relative au régime de frais de santé ;
- Partie 2 relative au régime de prévoyance ;
- Partie 3 relative à la recommandation d'organismes assureurs pour les régimes de frais de santé et de prévoyance ;
- Partie 4 relative aux stipulations communes traitant de sa mise en œuvre.

Partie 1

Régime de frais de santé

Article 1.1

Objet du régime

Le présent accord collectif a pour objet d'instaurer un socle minimal de garanties de frais de santé pour toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application.

Les garanties de frais de santé permettent aux bénéficiaires du régime visés à l'article 1.2. d'obtenir le remboursement de tout ou partie de leurs frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément du régime de base de la Sécurité sociale.

Le présent régime respecte les conditions prévues par l'article L. 242-1 II. 4° du CSS pour bénéficier du caractère collectif et obligatoire.

Article 1.2

Bénéficiaires du régime

Bénéficient du régime de frais de santé l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Le régime de frais de santé mis en œuvre au titre du présent accord collectif bénéficie également aux membres de la famille du salarié, c'est-à-dire :

F À titre obligatoire : les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans,
- bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation du salarié, de son conjoint ou d'une affiliation personnelle),
- être fiscalement à sa charge, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 26 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat unique d'insertion, d'apprentissage ou de professionnalisation ou tout contrat du même type ;
- s'ils sont inscrits à France travail comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant le jour de leur 21^{ème} anniversaire ou le jour de leur 26^{ème} anniversaire s'ils poursuivaient des études.

F À titre facultatif : le conjoint du salarié. Au sens du présent accord collectif, y compris au titre du régime de prévoyance, le terme de conjoint désigne tant la personne qui a contracté un mariage avec un salarié au sens des articles 143 et suivants du Code civil (sous réserve que les conjoints ne soient pas séparés de corps, séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), que le partenaire de pacte civil de solidarité (PACS)

visé aux articles 515-1 et suivants du Code civil, et le concubin notoire au sens de l'article 515-8 du même Code.

Article 1.3 **Adhésion obligatoire**

1.3.1 **Adhésion obligatoire des salariés**

L'adhésion des salariés visés à l'article 1.2 au régime de frais de santé est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent solliciter les dispenses d'adhésion d'ordre public dans les conditions prévues aux articles D. 911-2 et D. 911-5 du CSS.

Les salariés ont également la faculté de refuser leur adhésion au régime de frais de santé dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du CSS, dans les cas suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective de frais de santé relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - > régime spécial de Sécurité social des gens de mer (ENIM) ;
 - > caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les salariés doivent justifier chaque année de leur couverture dans ce cadre.

Quel que soit le motif, la dispense d'adhésion du salarié doit résulter d'une demande explicite de sa part, prenant la forme d'une déclaration sur l'honneur qu'il remet à son employeur. Cette déclaration doit préciser les garanties auxquelles il renonce, l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ou la date de fin de droit, ainsi que la mention selon laquelle il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix d'être dispensé. À défaut de déclaration sur l'honneur, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime de frais de santé.

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur de tout changement de situation les concernant, ayant une incidence sur leur dispense d'adhésion.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense et les justificatifs des salariés concernés.

1.3.2 **Adhésion obligatoire des membres de la famille du salarié**

Les enfants du salarié visés à l'article 1.2 doivent obligatoirement adhérer au régime de frais de santé.

Article 1.4 **Cotisations**

1.4.1 **Taux et assiette de cotisations**

Dans le cadre de l'instauration du présent régime de frais de santé, les partenaires sociaux ont entendu recommander aux entreprises d'adhérer au contrat d'assurance collectif de l'un des organismes assureurs visés en Partie 3.

Les cotisations finançant le régime de branche de frais de santé mis en œuvre au titre du présent accord collectif, par les organismes assureurs recommandés, sont fixés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est déterminé chaque année, par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, en application de l'article L. 241-3 du CSS.

Les taux de cotisations du régime de branche de frais de santé mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés sont définis comme suit :

			Options au choix de l'employeur, à adhésion obligatoire des salariés	
Tarifs en % du PMSS		Base	Base + Option 1	Base + Option 2
Régime général	Cotisation obligatoire couvrant le Salarié et ses enfant(s)	2,60 %	3,31 %	4,13 %
	Cotisation facultative couvrant le conjoint	2,08 %	2,64 %	3,37 %
Régime local	Cotisation obligatoire couvrant le Salarié et ses enfant(s)	1,71 %	2,28 %	3,20 %
	Cotisation facultative couvrant le conjoint	1,37 %	1,91 %	2,62 %

Les cotisations du régime de branche de frais de santé incluent notamment le financement des droits non contributifs, prévu à l'article 3.3.2 du présent accord collectif, à hauteur de 2 % de la cotisation conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

1.4.2 Répartition des cotisations

Quel que soit l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise souscrit un contrat d'assurance collectif pour couvrir ses salariés, les cotisations finançant le socle minimal de garanties du régime de frais de santé couvrant les bénéficiaires à adhésion obligatoire visés à l'article 1.3 du présent accord collectif (c'est-à-dire les garanties de «base»), sont réparties entre l'employeur et les salariés selon les modalités suivantes :

- 55 % à la charge de l'employeur ;
- 45 % à la charge du salarié.

Les employeurs ont la possibilité d'instaurer des garanties «optionnelles» aux garanties constituant le socle minimal du régime de frais de santé, à adhésion obligatoire des salariés, dont le financement est déterminé à l'article 1.4.1 ci-dessus. Lorsque de telles garanties sont mises en œuvre dans l'entreprise, le régime de frais de santé à adhésion obligatoire, constitué du socle de garanties de «base» et des garanties «optionnelles» 1 ou 2, est financé par l'employeur et les salariés dans le respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du CSS.

La cotisation facultative finançant l'adhésion au régime de frais de santé du conjoint du salarié est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'employeur a l'obligation de verser l'intégralité de la cotisation obligatoire, y compris la quote-part salariale qui est précomptée mensuellement sur le bulletin de salaire de chaque salarié.

Article 1.5 Garanties

Conformément aux dispositions des articles L. 871-1 et L. 862-4 du CSS, les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat «responsable».

Le total des remboursements obtenus par les bénéficiaires du régime ne peut pas excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Les prestations de frais de santé sont versées par l'organisme assureur choisi par les entreprises relevant de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988, dans les conditions du contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire souscrit au bénéfice des salariés (notamment s'agissant des clauses instaurant des modalités, limitations et exclusions de garanties).

Les tableaux de garanties du socle minimal de branche à adhésion obligatoire, dites garanties de «base», sont annexés au présent accord collectif (annexe 1.1).

Les employeurs ont la possibilité de mettre en œuvre, au bénéfice de leurs salariés, deux niveaux de garanties «optionnelles» (option 1 et option 2) venant compléter les garanties du socle minimal de branche. Lorsque les employeurs choisissent d'instaurer de telles garanties «optionnelles», les salariés ont l'obligation d'y adhérer. Les tableaux des garanties «optionnelles» sont annexés au présent accord collectif (annexes 1.2 et 1.3).

Article 1.6 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ; ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur, par exemple un congé de reclassement, congé de mobilité, ...).

L'employeur verse la même cotisation que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni perception d'indemnités journalières complémentaires, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de frais de santé mis en œuvre par leur employeur. À leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur.

Article 1.7

Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé mis en œuvre par le présent accord collectif, ainsi que leurs ayants droit qui y adhèrent, auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de douze mois, sous réserve de remplir les conditions fixées par l'article L. 911-8 du CSS. La portabilité des garanties est appliquée dans les conditions prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit.

Partie 2 Prévoyance

Article 2.1

Objet du régime

Le présent accord collectif a pour objet d'instaurer un socle minimal de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD), dont bénéficient les salariés visés à l'article 2.2.1.

Le présent régime respecte les conditions prévues par l'article L. 242-1 II. 4° du CSS pour bénéficier du caractère collectif et obligatoire.

Les prestations de prévoyance sont versées par l'organisme assureur choisi par les entreprises relevant de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988, dans les conditions du contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire souscrit au bénéfice des salariés (notamment s'agissant des clauses instaurant des modalités, limitations et exclusions de garanties).

Article 2.2

Adhésion au régime de prévoyance

2.2.1

Bénéficiaires du régime

Bénéficient du régime de prévoyance l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Pour l'application du régime de prévoyance instauré en application du présent accord collectif :

- les salariés «cadres» sont définis comme les salariés relevant des articles 2.1. et 2.2. de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les salariés «non-cadres» sont définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1. et 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

2.2.1

Adhésion obligatoire

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.2.1. au régime de prévoyance est obligatoire.

Article 2.3 Cotisations finançant le régime de prévoyance

2.3.1 Taux et assiette des cotisations

Dans le cadre de l'instauration du présent régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont entendu recommander aux entreprises d'adhérer au contrat d'assurance collectif de l'un des organismes assureurs visés en Partie 3.

Les cotisations finançant le régime de prévoyance mis en œuvre au titre du présent accord collectif, par les organismes assureurs recommandés, sont fixées en pourcentage du salaire de base brut soumis aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS. L'assiette des cotisations du régime de prévoyance intègre également la rémunération variable brute des salariés, ainsi que les primes brutes, assujetties aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS. Les autres avantages dont les salariés bénéficient en application de leur contrat de travail, sont exclus de l'assiette des cotisations du régime de prévoyance. Pour les salariés «non-cadres», l'assiette des cotisations est limitée à quatre fois le plafond de la sécurité sociale déterminé chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en application de l'article L. 241-3 du CSS. Les taux de cotisations du régime de branche de prévoyance mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés sont définis comme suit :

Pour les non-cadres :

Taux contractuels non-cadres		Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès		Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)
	Capitaux décès	0,350 %	0,390 %	0,310 %	0,270 %	0,660 %	0,660 %
	Rente éducation	0,100 %	0,100 %	0,100 %	0,100 %	0,200 %	0,200 %
	Garantie double effet	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,002 %	0,002 %
	Frais d'obsèques	0,004 %	0,004 %	0,004 %	0,004 %	0,008 %	0,008 %
Total décès		0,455 %	0,495 %	0,415 %	0,375 %	0,870 %	0,870 %
Garanties arrêt de travail		Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)
	Incapacité temporaire			0,33 %	0,750 %	0,330 %	0,750 %
	Invalidité	0,290 %	0,630 %			0,290 %	0,630 %
Total arrêt de travail		0,290 %	0,630 %	0,330 %	0,750 %	0,620 %	1,380 %
Total prévoyance		0,745 %	1,125 %	0,745 %	1,125 %	1,490 %	2,250 %

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, des taux d'appel réduits de cotisation sont fixés comme suit :

Taux d'appel pour 2025 : non cadres		Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès		Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)
	Capitaux décès	0,316 %	0,351 %	0,280 %	0,243 %	0,596 %	0,594 %
	Rente éducation	0,090 %	0,090 %	0,090 %	0,090 %	0,180 %	0,180 %
	Garantie double effet	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,001 %	0,002 %	0,002 %
	Frais d'obsèques	0,002 %	0,004 %	0,002 %	0,004 %	0,004 %	0,008 %
Total décès		0,409 %	0,446 %	0,373 %	0,338 %	0,782 %	0,784 %

Taux d'appel pour 2025 : non cadres		Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties arrêt de travail		Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 Pass)
	Incapacité temporaire			0,297 %	0,677 %	0,297 %	0,677 %
	Invalidité	0,261 %	0,569 %			0,261 %	0,569 %
Total arrêt de travail		0,261 %	0,569 %	0,297 %	0,677 %	0,558 %	1,246 %
Total prévoyance		0,670 %	1,015 %	0,670 %	1,015 %	1,340 %	2,030 %

Pour les cadres :

Taux contractuels cadres		Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès		Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
	Capitaux décès	0,670 %	0,395 %		0,275 %	0,670 %	0,670 %
	Rente éducation	0,200 %	0,100 %		0,100 %	0,200 %	0,200 %
	Garantie double effet	0,020 %	0,001 %		0,001 %	0,020 %	0,002 %
	Frais d'obsèques	0,008 %	0,004 %		0,004 %	0,008 %	0,008 %
Total décès		0,898 %	0,500 %	0,000 %	0,380 %	0,898 %	0,880 %
Garanties arrêt de travail		Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
	Incapacité temporaire	0,312 %			0,750 %	0,312 %	0,750 %
	Invalidité	0,290 %	0,630 %			0,290 %	0,630 %
Total arrêt de travail		0,602 %	0,630 %	0,000 %	0,750 %	0,602 %	1,380 %
Total prévoyance		1,500 %	1,130 %	0,000 %	1,130 %	1,500 %	2,260 %

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, des taux d'appel réduits de cotisation sont fixés comme suit :

Taux d'appel pour 2025 : cadres		Part employeur		Part salarié		Total	
Garanties décès		Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
	Capitaux décès	0,670 %	0,356 %		0,248 %	0,670 %	0,604 %
	Rente éducation	0,200 %	0,090 %		0,090 %	0,200 %	0,180 %
	Garantie double effet	0,020 %	0,001 %		0,001 %	0,020 %	0,002 %
	Frais d'obsèques	0,008 %	0,004 %		0,004 %	0,008 %	0,008 %
Total décès		0,898 %	0,451 %	0,000 %	0,343 %	0,898 %	0,794 %
Garanties arrêt de travail		Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
	Incapacité temporaire	0,312 %			0,672 %	0,312 %	0,672 %
	Invalidité	0,290 %	0,564 %			0,290 %	0,564 %
Total arrêt de travail		0,602 %	0,564 %	0,000 %	0,672 %	0,602 %	1,236 %
Total prévoyance		1,500 %	1,015 %	0,000 %	1,015 %	1,500 %	2,030 %

Les cotisations du régime de branche incluent notamment le financement des droits non contributifs, prévu à l'article 3.3.2. du présent accord collectif, à hauteur de 2 % de la cotisation conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

2.3.1 Répartition des cotisations

Quel que soit l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise souscrit un contrat d'assurance collectif pour couvrir ses salariés, les cotisations finançant le régime de prévoyance à adhésion obligatoire, sont réparties entre l'employeur et les salariés selon les modalités suivantes :

- 50 % à la charge du salarié ;
- 50 % à la charge de l'employeur.

La cotisation finançant la garantie incapacité temporaire de travail est mise à la charge du salarié en totalité, à l'exception de la cotisation sur la tranche 1 de rémunération (tranche de rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) des salariés «cadres» qui est intégralement prise en charge par l'employeur.

Le versement de la totalité de la cotisation telle que déterminée par l'article 2.3. du présent accord collectif, incombe à l'employeur, y compris la quote-part due par le salarié qui est précomptée mensuellement sur son bulletin de salaire.

Article 2.4 Garanties du régime de prévoyance : stipulations générales

2.4.1 Salaire de référence

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance, à l'exception des frais d'obsèques, sont calculées sur la base du salaire de référence brut (SR), déterminé en application de l'alinéa 2 du présent article 2.4.1, et dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés «non-cadres». La garantie frais d'obsèques est calculée en pourcentage du PMSS en vigueur, déterminé chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en application de l'article L. 241-3 du CSS.

Le SR est égal à la moyenne du salaire de base brut, rémunération variable et primes brutes assujettis aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS, perçu par les salariés au cours des douze mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation.

Lorsque le salarié n'a pas effectué douze mois d'activité avant son décès ou la date de son arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle, au prorata du nombre de mois d'activité.

Pour la garantie en cas d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net, selon les mêmes modalités que celles prévues aux 2^{ème} et 3^{ème} alinéas du présent article 2.4.1.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité en application de l'article 2.10., la période de référence servant au calcul du SR, est constituée des douze mois qui précèdent le mois de la cessation du contrat de travail.

2.4.2 Enfants à charge

Pour l'application des garanties capital décès, rente éducation, et frais d'obsèques, sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'au jour de leur 18^{ème} anniversaire, sans condition;
- jusqu'au jour de leur 26^{ème} anniversaire, sous réserve de remplir l'une des conditions alternatives suivantes :
 - > de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - > d'être en apprentissage au sens de l'article L. 6221-1 du Code du travail ;
 - > de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Cette formation permet d'associer :
 - m** d'une part, des enseignements généraux et professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation,
 - m** d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - > d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de France Travail comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - > d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant

que travailleurs handicapés ;

— sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnu avant le jour de son 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé (AAH) ou qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité».

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint du salarié, de l'ex-conjoint du salarié, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus.

2.4.3

Exclusions de garanties

Au titre des garanties en cas d'incapacité de travail et d'invalidité, les faits intentionnellement causés ou provoqués par le salarié ne sont pas couverts. Les faits intentionnels du salarié sont ceux qui impliquent la volonté pour le salarié de créer le dommage tel qu'il est survenu.

Au titre des garanties capital décès et rente éducation, sont exclus les sinistres résultants :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le salarié y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine de l'intensité.

Outre les exclusions précisées aux deux alinéas précédents, la garantie capital décès liée au caractère accidentel du décès ou de l'invalidité absolue et définitive n'est pas due si cet accident résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si le salarié est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratique d'ULM (ultra-léger motorisé), deltaplane, parapente, parachutisme, saut à l'élastique et toute autre forme de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratique de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

2.4.4

Plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations garanties à un même salarié, capitaux et capitaux constitutifs de rentes, est limité à cent (100) fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès ouvrant droit à prestation(s) au titre du présent régime.

En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel viendra en déduction du montant des prestations dans l'ordre de priorité suivant :

- montant de la majoration en cas d'origine accidentelle du décès (ou invalidité absolue définitive (IAD)) ;
- montant du capital décès toutes causes (ou IAD) ;
- montant des capitaux constitutifs des rentes éducation.

Article 2.5

Garantie capital décès

2.5.1

En cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation de famille : 250 % du salaire de référence ;

— majoration par enfant à charge (dès le premier enfant) : 50 % du salaire de référence.

Le capital, hors majorations pour enfants à charge, est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

— au conjoint du salarié ;

— à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;

— à défaut, aux ascendants à charge du salarié, par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;

— à défaut, aux parents du salarié, par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;

— à défaut, aux héritiers du salarié, à proportion de leur part héréditaire.

Les majorations pour enfants à charge sont obligatoirement versées à ceux-ci, par parts égales entre eux.

2.5.2

En cas d'invalidité absolue définitive

On entend par invalidité absolue définitive (IAD), l'incapacité absolue d'exercer une profession procurant un revenu, avec l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes de la vie courante.

Est assimilée à l'invalidité absolue et définitive :

— l'invalidité de 3^{ème} catégorie définie à l'article L. 341-4 3^o du CSS, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale ;

— l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du CSS et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, au taux de 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le salarié peut demander le versement par anticipation du capital prévu en cas de décès toutes causes en application de l'article 2.5.1. du présent accord collectif, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

Le versement des capitaux décès en cas d'IAD met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En revanche, le versement des capitaux décès en cas d'IAD ne met pas fin à la garantie frais d'obsèques prévue par l'article 2.6.

2.5.3

Origine accidentelle du décès ou de l'IAD

On entend par accident, toute atteinte corporelle indépendante de la volonté du salarié provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

Lorsque le décès toutes causes ou en cas d'IAD est imputable à un accident et survient dans un délai de douze mois après cet accident, il est versé un capital supplémentaire d'un montant égal à celui du capital prévu pour décès toutes causes.

2.5.4

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)

En cas de décès simultané des deux conjoints, il est versé aux enfants à charge du salarié un deuxième capital d'un montant égal à celui du capital décès toutes causes (hors majoration pour accident), réparti par parts égales entre les enfants à charge.

Ce deuxième capital est versé lorsque le décès du conjoint survient postérieurement à celui du salarié. Il est alors versé par parts égales aux enfants initialement à charge du salarié qui demeureraient à la charge du conjoint à la date de son décès, *sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouvel engagement, qu'il s'agisse d'un mariage, Pacs ou concubinage (termes exclus de l'extension par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr.)*.

Article 2.6

Garantie frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

2.7

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé une rente éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

-
- jusqu'au jour du 18^{ème} anniversaire : 8 % du salaire de référence ;
 - entre le jour du 18^{ème} anniversaire et le jour du 26^{ème} anniversaire (sous condition de poursuite des études) : 12 % du salaire de référence.

Au-delà du 26^{ème} anniversaire, la rente, égale à 12 % du salaire de référence, est versée viagèrement pour les enfants en situation de handicap conformément à la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Article 2.8 **Garantie incapacité temporaire de travail - Invalidité**

2.8.1 **Dispositions communes**

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque le salarié relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

Les prestations du régime de prévoyance sont versées tant que sont versées les prestations de la sécurité sociale qu'elles complètent, et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse du salarié (ou à défaut de liquidation effective, l'âge auquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à taux plein).

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du salarié.

2.8.2 **Incapacité temporaire de travail**

En cas d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur au titre des obligations conventionnelles (article 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur entreprise ;
- à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la franchise est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail (en cas d'ancienneté supérieure à un an, la période de maintien de salaire est donc reconstituée fictivement).

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du 365^{ème} du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (et du salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel), est de 80 % du salaire de référence.

2.8.3 **Invalidité**

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

- invalidité 1^{ère} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale ;
- invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : 100 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité

sociale.

Article 2.9

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ; ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur, par exemple un congé de reclassement, congé de mobilité, ...).

L'employeur verse la même cotisation que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni perception d'indemnités journalières complémentaires, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance mis en œuvre par leur employeur. À leur demande, ils peuvent bénéficier du maintien des garanties sous réserve d'acquitter l'intégralité des cotisations les finançant auprès de l'organisme assureur choisi par leur employeur.

Article 2.10

Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord collectif auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de douze mois, sous réserve de remplir les conditions fixées par l'article L. 911-8 du CSS. La portabilité des garanties est appliquée dans les conditions prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit.

Article 2.11

Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du CSS, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rente d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, l'entreprise s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Article 2.12

Revalorisation des prestations

Les prestations versées de façon périodique en application du régime de prévoyance sont revalorisées annuellement dans les conditions prévues par la notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'employeur.

Partie 3

Recommandation d'organismes assureurs

Article 3.1

Organismes assureurs recommandés

3.1.1

Régime de frais de santé

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence conforme à l'article L. 912-1 du CSS et ses décrets d'application, le présent accord collectif recommande pour assurer les garanties du régime de branche de frais de santé mises en œuvre dans la Partie 1 du présent accord collectif, les organismes assureurs suivants :

- APICIL Prévoyance : 38 rue François Peissel BP 47, 69642 - Caluire et Cuire Cedex, France (SIREN n° 321862500) ;
- Malakoff-Humanis Prévoyance : 21 rue Laffitte, 75317 - Paris Cedex 09, France (SIREN n° 775691181).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord collectif, restent libres de couvrir leurs salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix, sous réserve de respecter le socle minimal de garanties de branche de frais de santé.

Les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser la souscription par une entreprise relevant du champ d'application du présent accord collectif, du contrat d'assurance collectif couvrant le régime de frais de santé.

Ils sont tenus d'appliquer les tarifs tels que déterminés à l'article 1.4.1. du présent accord collectif relatif aux cotisations finançant le régime de frais de santé.

3.1.2 Régime de prévoyance

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence conforme à l'article L.912-1 du CSS et ses décrets d'application, le présent accord collectif recommande pour assurer les garanties du régime de branche de prévoyance mises en œuvre dans la Partie 2 du présent accord collectif, les organismes assureurs suivants :

— APICIL Prévoyance en partenariat avec OCIRP

> APICIL Prévoyance : 38 rue François Peissel BP 47, 69642 - Caluire et Cuire Cedex, France (SIREN n° 321862500) ;

> OCIRP : 17 rue de Marignan CS 50003, 75008 - Paris, France (SIREN n° 788334720) ;

— Malakoff-Humanis Prévoyance : 21 rue Laffitte, 75317 - Paris Cedex 09, France (SIREN n° 775691181).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord collectif, restent libres de couvrir leurs salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix, sous réserve de respecter le socle minimal de garanties de branche de prévoyance.

Les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser la souscription par une entreprise relevant du champ d'application du présent accord collectif, du contrat d'assurance collectif couvrant le régime de prévoyance.

Ils sont tenus d'appliquer les tarifs tels que déterminés à l'article 2.3.1. du présent accord collectif relatif aux cotisations finançant le régime de prévoyance.

Article 3.2 Réexamen quinquennal des recommandations

Conformément à l'article L. 912-1 III. du CSS, les partenaires sociaux devront réexaminer la présente recommandation d'organismes assureurs dans un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord collectif.

En ce sens, les partenaires sociaux s'engagent à lancer un appel d'offre visant à mettre en concurrence les organismes assureurs recommandés à l'article 3.1., au plus tard un an avant l'échéance du délai de cinq ans visé à l'alinéa 1^{er} du présent article. Ce nouvel appel d'offre sera ouvert et pourra aboutir à recommander de nouveaux organismes assureurs.

Article 3.3 Degré élevé de solidarité

3.3.1 Mise en œuvre d'un degré élevé de solidarité

Le présent accord collectif instaure des régimes de frais de santé et de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non contributif, qui prennent la forme d'une action sociale de branche et de prestations de prévention.

3.3.2 Financement du degré élevé de solidarité

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du CSS, toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord collectif doivent affecter deux pour cent (2 %) du montant de la prime ou de la cotisation conformément à l'article R. 912-1 du CSS, finançant les régimes de frais de santé et de prévoyance, au financement des prestations à caractère non contributif servies dans ce cadre.

Les cotisations des régimes de branche telles que prévues aux articles 1.4.1. et 2.3.1. du présent accord collectif, incluent notamment le financement du degré élevé de solidarité à hauteur de 2 % des cotisations conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

3.3.3 Prestations à caractère non contributif

Les prestations à caractère non contributif mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité des régimes de branche de frais de santé et de prévoyance, peuvent prendre la forme notamment :

-
- de la prise en charge, totale ou partielle de la cotisation de, tout ou partie :
 - > des salariés ou apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois,
 - > des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
 - du financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale;
 - de la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - > soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
 - > soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant entre autres de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, instaurée par l'avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, devra déterminer annuellement les orientations des actions de prévention financées dans le cadre du degré élevé de solidarité des régimes de branche.

Elle devra également déterminer les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, dans le cadre d'un règlement signé avec les organismes assureurs recommandés aux termes de l'article 3.1. du présent accord collectif.

La CPPNI assure le contrôle de la mise en œuvre des orientations des actions de prévention, ainsi que du règlement de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale.

Partie 4

Mise en œuvre

Article 4.1

Suivi des régimes

La CPPNI est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord collectif, et de veiller au bon fonctionnement des régimes de frais de santé et de prévoyance.

Cette commission se réunira au moins une fois par an à cet effet. Au cours de cette réunion, les organismes assureurs recommandés présenteront les comptes des régimes, ainsi qu'un rapport annuel portant sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés proposeront, le cas échéant, des modifications à apporter aux stipulations du présent accord collectif, de nature à permettre de renforcer ou rétablir l'équilibre des régimes de branche. La CPPNI peut demander aux organismes assureurs recommandés de leur fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre des régimes.

Les organismes assureurs recommandés intègrent le dispositif de portabilité aux résultats des régimes dans leur ensemble. Ils présentent également de manière isolée les résultats de ce dispositif.

Des conseils indépendants (actuariel et juridique) pourront être désignés par la CPPNI pour effectuer un suivi et un contrôle des régimes, dans le cadre des missions qui leur auront été précisément attribuées par celle-ci, leur rémunération étant imputée au débit du compte de résultats.

Article 4.2

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Elles s'appliquent donc à tous les salariés des entreprises visées au préambule du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 4.3

Durée, Révision, Dénonciation

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé en application des articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Les Parties 1 et 2 du présent accord collectif pourront faire l'objet d'une dénonciation partielle, dans le respect des conditions posées aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Article 4.4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord collectif entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

À compter de son entrée en vigueur, le présent accord collectif révisé intégralement l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, tel que modifié par ses avenants précités en préambule, auquel il se substitue.

Les parties conviennent de solliciter son extension, dans le respect de l'article L. 911-3 du CSS.

Article 4.5 **Publicité et dépôt**

Par application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministre chargé du travail par la partie la plus diligente.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord sera rendu public en étant versé dans la base de données nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr et publié en version anonymisée, les données personnelles devant être supprimées par le déposant, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Annexe 1. Tableaux de garanties du régime de branche de frais de santé

Annexe 1.1 Garanties de base du régime de branche

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base
Hospitalisation	
Frais de séjour	170 % BR
Honoraires (signataires DPTM) (1) :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Autres honoraires	
Honoraires (non-signataires DPTM) :	180 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Autres honoraires	
Forfait hospitalier	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR
Chambre particulière par jour :	100 % FR
Conventionnée de nuit	limité à 2 % PMSS
Conventionnée de jour	limité à 2 % du PMSS
Personne accompagnante pour enfant de moins de 12 ans Conventionné (par nuitée)	100 % FR limité à 1 % PMSS
Transport remboursé par la SS	100 % BR

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus		Base	
Soins courants			
Consultation - visites : Généralistes signataires d'un DPTM		150 % BR	
Consultation - visites : Généralistes non-signataires d'un DPTM		130 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM		200 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires d'un DPTM		180 % BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie)		30 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour enfant de moins de 12 ans		20 €/consultation	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)		100 % BR	
Médicaments et Pharmacie (remboursés SS)		100 % BR	
Médicaments et Pharmacie prescrits non remboursés hors vaccins		-	
Vaccins prescrits par un médecin et non remboursés SS		2 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursée SS		100 % BR	
Honoraires paramédicaux (actes remboursés SS)		100 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM		150 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non-signataires d'un DPTM		130 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM		150 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires d'un DPTM		130 % BR	
Matériel médical Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la SS (hors dentaire, auditif et optique)		180 % BR	
Transport remboursé par la SS		100 % BR	
Forfait actes lourds		100 % FR	
Dentaire			
Soins dentaires		150 % BR	
Inlays/onlays		150 % BR	
Orthodontie remboursée par la SS		280 % BR	
Orthodontie non remboursée par la SS		-	
Parodontologie (forfait/an/bénéficiaire)		2,5 % PMSS / an	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS		-	
Implantologie (forfait/an/bénéficiaire max 3 implants)		15 % PMSS / an	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)** :		Panier 100 % santé	Panier maîtrisé et Panier libres
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)		100 % des HLF (2)	200 % BR
Dents de fond de bouche		selon matériau et position de la dent	175 % BR
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)			150 % BR
Optique (4)			
		Classe A	Classe B

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base	
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille optique Base ci-après
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites acceptées par an/bénéficiaire	3 % PMSS + RSS	
Lentilles prescrites (refusées, jetables) an/bénéficiaire	3 % PMSS	
Chirurgie réfractive par an par œil et par bénéficiaire	15 % PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100 % BR dans la limite des PLV	
Actes divers		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans ou atteint de cécité	100 % PLV (2)	1 700 €
Bénéficiaire de plus de 20 ans		1 040 €
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100 % BR	
Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	8 % PMSS / enfant	
Sevrage tabagique prescrit par un médecin et non remboursé Ss (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 49 ans (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Cures thermales remboursées par la SS (par an et par bénéficiaire)	100 % BR	
SS : Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement. BRR : Base de remboursement reconstituée. * Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte. ** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables. (1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée (2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente. (3) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45. (4) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII de l'arrêté du 3 décembre 2018, la prise en charge est annuelle		

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
Unifocaux	Classe A	Classe B
		Enfant < 16 ans 16 ans et plus
sphère de -6 à +6	100 % PLV (*)	60,00 € 90,00 €
sphère < -6 ou > +6		80,00 € 120,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre ≤ +4	100 % PLV	60,00 € 90,00 €
sphère > 0 et S ≤ +6		60,00 € 90,00 €
sphère > 0 et S > +6		80,00 € 120,00 €
sphère < -6 et cylindre ≥ +0,25		80,00 € 120,00 €
sphère de -6 à 0 et cylindre > +4		80,00 € 120,00 €

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Base		
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de −4 à +4	100 % PLV	80,00 €	120,00 €
sphère < −4 ou > +4		120,00 €	180,00 €
sphère de −8 à 0 et cylindre ≤ +4	100 % PLV	80,00 €	120,00 €
sphère > 0 et S ≤ +8		80,00 €	120,00 €
sphère de −8 à 0 et cylindre > +4		120,00 €	180,00 €
sphère > 0 et S > +8		120,00 €	180,00 €
sphère < −8 et cylindre ≥ 0,25		120,00 €	180,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
Verre neutre	100 % PLV	60,00 €	90,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		90,00 €	90,00 €
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret, S = Cylindre + Sphère, Montant par verre			

Annexe 1.2 Garanties optionnelles du régime de branche - Option 1

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base + Option 1
Hospitalisation	
Frais de séjour	170 % BR
Honoraires (signataires DPTM) (1) :	220 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Autres honoraires	
Honoraires (non-signataires DPTM) :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Autres honoraires	
Forfait Hospitalier	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR
Chambre particulière par jour :	100 % FR
Conventionnée de nuit	limité à 2 % PMSS
Conventionnée de jour	limité à 2 % du PMSS
Personne accompagnante pour enfant de moins de 12 ans Conventionné (par nuitée)	100 % FR limité à 1 % PMSS

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base + Option 1	
Transport remboursé par la SS	100 % BR	
Soins courants		
Consultation - visites : Généralistes signataires d'un DPTM	180 % BR	
Consultation - visites : Généralistes non-signataires d'un DPTM	160 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM	220 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires d'un DPTM	200 % BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie)	30 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour enfant de moins de 12 ans	30 €/consultation	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)	100 % BR	
Médicaments et Pharmacie (remboursés SS)	100 % BR	
Médicaments et Pharmacie prescrits non remboursés hors vaccins	-	
Vaccins prescrits par un médecin et non remboursés SS	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursée SS	100 % BR	
Honoraires paramédicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM	170 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non- signataires d'un DPTM	150 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM	170 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires d'un DPTM	150 % BR	
Matériel médical Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la SS (hors dentaire, auditif et optique)	260 % BR	
Transport remboursé par la SS	100 % BR	
Forfait actes lourds	100 % FR	
Dentaire		
Soins dentaires	160 % BR	
Inlays/onlays	160 % BR	
Orthodontie remboursée par la SS	325 %BR	
Orthodontie non remboursée par la SS	-	
Parodontologie (forfait/an/bénéficiaire)	5 % PMSS / an	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	-	
Implantologie (forfait/an/bénéficiaire max 3 implants)	30 % PMSS / an	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)** :	Panier 100 % santé	Panier maîtrisé et Panier libres
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % des HLF (2) selon matériau et position de la dent	420 % BR
Dents de fond de bouche		420 % BR
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		210 % BR
Optique (4)		
	Classe A	Classe B

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base + Option 1	
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille optique Base + Option 1 ci-après
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites acceptées par an/bénéficiaire	6 % PMSS + RSS	
Lentilles prescrites (refusées, jetables) an/bénéficiaire	7 % PMSS	
Chirurgie réfractive par an par oeil et par bénéficiaire	15 % PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100 % BR dans la limite des PLV	
Actes divers		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans ou atteint de cécité	100 % PLV (2)	1 700 €
Bénéficiaire de plus de 20 ans		1 040 €
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100 % BR	
Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS / enfant	
Sevrage tabagique prescrit par un médecin et non remboursé Ss (forfait par an et par bénéficiaire)	100 €	
Dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 49 ans (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Cures thermales remboursées par la SS (par an et par bénéficiaire)	10 % PMSS + RSS	
SS : Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement. BRR : Base de remboursement reconstituée. * Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte. ** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables. (1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée (2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente. (3) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45. (4) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII de l'arrêté du 3 décembre 2018, la prise en charge est annuelle		

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Base + Option 1	
Unifocaux	Classe A	Classe B
		Enfant < 16 ans 16 ans et plus
sphère de - 6 à + 6	100 % PLV (*)	97,00 € 145,00 €
sphère < - 6 ou > + 6		161,50 € 193,50 €
sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	100 % PLV	113,00 € 160,00 €
sphère > 0 et S ≤ + 6		113,00 € 160,00 €
sphère > 0 et S > + 6		113,00 € 161,00 €
sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25		145,00 € 215,00 €
sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4		113,00 € 161,00 €

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Base + Option 1		
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de − 4 à + 4	100 % PLV	161,00 €	194,00 €
sphère < − 4 ou > + 4		194,00 €	226,00 €
sphère de − 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	100 % PLV	161,00 €	242,00 €
sphère > 0 et S ≤ + 8		161,00 €	242,00 €
sphère de − 8 à 0 et cylindre > + 4		194,00 €	242,00 €
sphère > 0 et S > +8		194,00 €	242,00 €
sphère < − 8 et cylindre ≥ 0,25		194,00 €	242,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
Verre neutre	100 % PLV	97,00 €	145,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		100 00 €	100 00 €
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret, S = Cylindre + Sphère, Montant par verre			

Annexe 1.3 Garanties optionnelles du régime de branche - Option 2

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base + Option 2
Hospitalisation	
Frais de séjour	370 % BR
Honoraires (signataires UPIM) (1) :	420 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Autres honoraires	
Honoraires (non-signataires DPTM) :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	
Actes d'anesthésie (ADA)	
Actes d'obstétrique (ACO)	
Actes techniques médicaux (ATM)	
Autres honoraires	
Forfait Hospitalier	100 % FR
Forfait actes lourds	100 % FR
Chambre particulière par jour :	100 % FR
Conventionnée de nuit	limité à 4 % PMSS
Conventionnée de jour	limité à 2 % du PMSS
Personne accompagnante pour enfant de moins de 12 ans Conventionné (par nuitée)	100 % FR limité à 2 % PMSS

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base + Option 2	
Transport remboursé par la SS	100 % BR	
Soins courants		
Consultation - visites : Généralistes signataires d'un DPTM	270 % BR	
Consultation - visites : Généralistes non-signataires d'un DPTM	200 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires d'un DPTM	370 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes non-signataires d'un DPTM	200 % BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie)	50 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour enfant de moins de 12 ans	30 €/consultation	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)	100 % BR	
Médicaments et Pharmacie (remboursés SS)	100 % BR	
Médicaments et Pharmacie prescrits non remboursés hors vaccins	3 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Vaccins prescrits par un médecin et non remboursés SS	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursée SS	100 % BR	
Honoraires paramédicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires d'un DPTM	220 % BR	
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non- signataires d'un DPTM	200 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires d'un DPTM	220 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non-signataires d'un DPTM	200 % BR	
Matériel médical Orthopédie et autres prothèses ou appareillage remboursé par la SS (hors dentaire, auditif et optique)	360 % BR	
Transport remboursé par la SS	100 % BR	
Forfait actes lourds	100 % FR	
Dentaire		
Soins dentaires	160 % BR	
Inlays/onlays	370 % BR	
Orthodontie remboursée par la SS	400 %BR	
Orthodontie non remboursée par la SS	300 % BRR	
Parodontologie (forfait/an/bénéficiaire)	5 % PMSS / an	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	480 % BRR	
Implantologie (forfait/an/bénéficiaire max 3 implants)	40 % PMSS / an	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)** :	Panier 100 % santé	Panier maîtrisé et Panier libres
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % des HLF (2) selon matériau et position de la dent	540 % BR
Dents de fond de bouche		540 % BR
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		420 % BR
Optique (4)		
	Classe A	Classe B

Garanties - remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base + Option 2	
Verres**	100 % du PLV (2)	Grille optique Base + Option 2 ci-après
Monture adulte**		
Monture enfant**		
Lentilles prescrites acceptées par an/bénéficiaire	8 % PMSS + RSS	
Lentilles prescrites (refusées, jetables) an/bénéficiaire	10 % PMSS	
Chirurgie réfractive par an par oeil et par bénéficiaire	25 % PMSS	
Prestations supplémentaires sur équipement d'optique	100 % BR dans la limite des PLV	
Actes divers		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans) **	Classe 1	Classe 2
Bénéficiaire jusqu'à 20 ans ou atteint de cécité	100 % PLV (2)	1 700 €
Bénéficiaire de plus de 20 ans		1 440 €
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par arrêté)	100 % BR	
Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS / enfant	
Sevrage tabagique prescrit par un médecin et non remboursé Ss (forfait par an et par bénéficiaire)	100 €	
Dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 49 ans (forfait par an et par bénéficiaire)	50 €	
Cures thermales remboursées par la SS (par an et par bénéficiaire)	20 % PMSS + RSS	
SS : Sécurité sociale. PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement. BRR : Base de remboursement reconstituée. * Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte. ** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables. (1) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée (2) HLF : Honoraires Limites de Facturation et PLV : Prix Limites de Vente. (3) Dents du sourire : Ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11, 12, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 45. (4) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII de l'arrêté du 3 décembre 2018, la prise en charge est annuelle		

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Base + Option 2	
Unifocaux	Classe A	Classe B
		Enfant < 16 ans 16 ans et plus
sphère de - 6 à + 6	100 % PLV (*)	160,00 € 160,00 €
sphère < - 6 ou > + 6		300,00 € 300,00 €
sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	100 % PLV	160,00 € 160,00 €
sphère > 0 et S ≤ + 6		160,00 € 160,00 €
sphère > 0 et S > + 6		300,00 € 300,00 €
sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25		300,00 € 300,00 €
sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4		300,00 € 300,00 €

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse)	Base + Option 2		
Multifocaux ou progressifs	Classe A	Classe B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
sphère de − 4 à + 4	100 % PLV	300,00 €	300,00 €
sphère < − 4 ou > + 4		300,00 €	350,00 €
sphère de − 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	100 % PLV	300,00 €	300,00 €
sphère > 0 et S ≤ + 8		300,00 €	300,00 €
sphère de − 8 à 0 et cylindre > + 4		300,00 €	350,00 €
sphère > 0 et S > + 8		300,00 €	350,00 €
sphère < − 8 et cylindre ≥ 0,25		300,00 €	350,00 €
Montures et autres LPP	Classe A	Classe B	
		Enfant < 16 ans	16 ans et plus
Verre neutre	100 % PLV	160,00 €	160,00 €
Monture (dont supplément enfant de moins de 6 ans)		100,00 €	100,00 €
(*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret, S = Cylindre + Sphère, Montant par verre			

Annexe 2. Tableau de garanties du régime de branche de prévoyance

Garanties en % Salaire	Tranche 1	Tranche 2 (*)
Décès - Invalidité absolue et définitive		
Capital Décès toutes causes de base ou invalidité absolue et définitive		
Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé	250 % du SR Brut	
+ Majoration par enfant à charge	50 % du SR Brut	
Majoration pour accident	Doublement du Capital en cas de décès toutes causes	
Garantie double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint/concubin/pacsé)	Doublement du Capital tout causes hors majoration accident	
Frais d'Obsèques	100 % du PMSS en vigueur au jour du décès	
Rentes		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 17 ans inclus	8 % du SR Brut	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études)	12 % du SR Brut	
Montant annuel de la rente pour enfant handicapé (viagère en relais de la rente éducation)	12 % du SR Brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	100 % de la rente de base	
Incapacité temporaire de travail		
Franchise en relais des obligations conventionnelles (article 13 de la CCN)	90 jours continus pour les moins d'un an d'ancienneté	
Montant de l'indemnisation	80 % du SR Brut - SS Brute	
Invalidité - incapacité permanente professionnelle		
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie sans poursuite d'activité	60 % du SR Net - SS Brute	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	100 % du SR Net - SS Brute	

Garanties en % Salaire	Tranche 1	Tranche 2 (*)
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66 %	60 % du SR Net - SS Brute	
Taux supérieur ou égal à 66 %	100 % du SR Net - SS Brute	
<p>SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.</p> <p>Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement</p> <p>Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base</p> <p>(*) T2 est limitée à 4 PASS pour les non-cadres</p>		

Protection sociale complémentaire

Accord du 24 juin 2024

[Étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le Code de la sécurité sociale (CSS) instaure le cadre légal et réglementaire permettant aux salariés de bénéficier de garanties collectives de protection sociale complémentaire au sein de leur entreprise. À ce titre, les articles L. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du CSS, définissent les conditions dans lesquelles le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire bénéficie d'une exonération de cotisation de sécurité sociale.

Ces textes, qui prévoient le respect du principe d'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire, définissent des critères permettant de constituer des catégories objectives de salariés bénéficiaires des régimes, leur conférant un «caractère collectif».

Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, lequel a notamment créé l'article R. 242-1-1 précité, permettait de constituer des catégories objectives de salariés en raison de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ci-après «CCN AGIRC du 14 mars 1947») et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 a réécrit les dispositions de l'article R. 242-1-1 du CSS. Plus précisément, ce texte prévoit que les garanties collectives de protection sociale complémentaire peuvent bénéficier à des catégories objectives de salariés fondées sur la distinction «cadres / non-cadres» (critère n° 1) par référence aux définitions retenues, désormais, par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. À ce titre :

— relèvent de la catégorie des salariés «cadres», les personnels définis aux articles 2.1. (ingénieurs et cadres) et 2.2. (employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés à des ingénieurs et cadres) de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (salariés qui ont été définis respectivement par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;

— peuvent être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréée par la commission paritaire de l'APEC.

La définition d'un tel périmètre de salariés non-cadres permet aux employeurs qui le choisiront de faire bénéficier aux salariés qui relevaient de l'article 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC du 14 mars 1947, des garanties collectives

de protection sociale complémentaire des «cadres».

C'est dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les parties s'entendent pour :

— d'une part, réaffirmer le champ des salariés qui relèvent des articles 2.1. et 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017 (sans y apporter de modification par rapport au champ des salariés qui relevaient des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947),

— et, d'autre part, définir le périmètre des salariés non-cadres qui peuvent bénéficier des garanties collectives de protection sociale complémentaire bénéficiant aux salariés «cadres».

Article 1

Catégories de salariés

Les stipulations prévues au présent article valent uniquement pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire mises en œuvre conformément à l'article L. 911-1 du CSS, et ne sauraient étendre aux salariés non-cadres visés ci-après les stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Article 1.1

Salariés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1. de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés cadres relevant des niveaux 4, 5 et 6 de la classification professionnelle telle que définie par l'article 19 de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Article 1.2

Salariés non-cadres assimilés aux cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2. de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés à des cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés non-cadres relevant du niveau 3 - échelon 2 de la classification professionnelle telle que définie par l'article 19 de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Article 1.3

Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1^o alinéa 2, du CSS, qui définissent les salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés non-cadres relevant du niveau 2 - échelon 3 et du niveau 3 - échelon 1 de la classification professionnelle telle que définie par l'article 19 de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont la faculté d'intégrer les salariés visés au présent article 1.3. dans la catégorie des «cadres», et en conséquence de les faire bénéficier du(des) régime(s) de protection sociale complémentaire mis en œuvre à leur niveau.

En application de l'article R. 242-1-1, 1^o alinéa 2, du CSS, les stipulations du présent article 1.3. feront l'objet d'un agrément par la Commission paritaire de l'APEC conformément à l'article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

Champ d'application, Durée, Révision, Dénonciation

Le présent accord collectif s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé en application des articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Les parties conviennent de solliciter son extension.

Article 4

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord

ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Elles s'appliquent donc à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 5 **Publicité et dépôt**

Par application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministre chargé du travail par la partie la plus diligente.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord sera rendu public en étant versé dans la base de données nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr et publié en version anonymisée, les données personnelles devant être supprimées par le déposant, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

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^{er} juin 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.]

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable

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

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable

L'Accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail, tant auprès de la Direction des Relations du Travail (DRT), qu'auprès du secrétariat - greffe du Conseil des 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

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable.

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'entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, 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.

8 bis) Désignation de l'établissement teneur de registre

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable

Natixis Interépargne, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Paris 13^e, 30 avenue Pierre Mendes France, est le teneur de compte conservateur de parts des Épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'Entreprise. Ces frais 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. Dès lors que l'Entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux Épargnants concernés et sont perçus par prélèvements sur leurs avoirs.

9) Modalités d'information

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable.

9.1- **Information Collective**

Le personnel est informé du présent Accord par voie d'affichage.

9.2- **Information Individuelle**

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'Épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte⁽¹⁾.

(1) Le relevé d'opération pourra faire office de relevé annuel.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

9.3- **Cas du départ d'un salarié**

Tout Épargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

Suite à son départ, l'Épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Épargnant au titre du Plan.

Lorsque l'Épargnant ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par la réglementation en vigueur. À l'expiration du 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.

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

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable

Versement volontaire(Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu)

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.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale⁽²⁾.

(2) Soit 8319 euros en 2008.

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(Avenant n°1, 10 sept. 2008, étendu)

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 aux articles L. 3332-11, L. 3332-12, L. 3332-13, L. 3334-10 et R. 3332-8 et R. 3334-2. Par année civile et par Épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (8 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale), 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 pourra définir un abondement en fonction de l'origine des versements : soit un abondement sur les versements volontaires à l'exclusion de l'intéressement, soit un abondement sur l'intéressement seulement, soit les deux.

Dans l'hypothèse où l'Entreprise souhaite mettre en place cet abondement, elle opère son choix en sélectionnant 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 8 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale, par multiple de 100 euros.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un 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).

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il

informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenu et le cas échéant, de toute modification ultérieure. 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

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de parts de FCPE suivants

— FCPE «Fructi ISR Dynamique» (Prochainement «Natixis ISR Dynamique»), classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales».

À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Équilibré» (Prochainement «Natixis ISR Équilibré»), classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement,

le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Sécurité» (Prochainement «Natixis ISR Sécurité»), classé dans la catégorie FCPE «Monétaire euro».

À ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque de taux : Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible.

— Risque de crédit : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

— FCPE «Fructi ISR rendement solidaire» (Prochainement «Natixis ISR rendement solidaire»), fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titre émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définies à l'article L. 3332-16 du code du travail).

Le fonds est classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro.

Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE 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 FCPE précités.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'Épargnant, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation.

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.

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 parti-

cipation 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° et 3° 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

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable.

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.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le Plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'Entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

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 de ses versements⁽³⁾ de l'épargnant, ni excéder le plafond légal d'abondement en vigueur, soit 16 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

(3) Maximum légal annuel en vigueur à la date de signature de l'Accord

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'Épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif auquel ce dernier participe.

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 qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du Code de la sécurité sociale⁽⁴⁾ par an et par Épargnant, est soumis à la contribution de 8,20 % au profit du Fonds de Réserve pour les Retraites. Cette contribution est à la charge de l'Entreprise.

(4) Soit 2300 euros à la date de signature de l'Accord.

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

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension, immédiatement applicable

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 millième 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.

Gestion libre (Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu)

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 millième de parts de FCPE suivants :

— FCPE «Fructi ISR Performance» (Prochainement «Natixis ISR Performance»), classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales».

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Le FCPE est en permanence investi pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure très faible.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Croissance» (Prochainement «Natixis ISR Croissance»), classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales».

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

- Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.
- Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.
- Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Rendement Solidaire» (Prochainement «Natixis ISR Rendement Solidaire»),

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Dynamique» (Prochainement «Natixis ISR Dynamique»)

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Équilibre» (Prochainement «Natixis ISR Équilibre»)

Et/ou

— FCPE «Fructi ISR Sécurité» (Prochainement «Natixis ISR Sécurité»)

Les orientations de gestion ainsi que les profits de risque de ces quatre derniers fonds sont décrites dans l'article 14 «Affectation et gestion des sommes» du présent Avenant.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE 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 FCPE 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.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'Épargnant, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation.

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.

21) 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^e, 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^o et 3^o 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.

Annexe 1 - Prestation de tenues de comptes prises en charge par l'entreprise

Mod. par Avenant n° 1, 10 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles exclu de l'extension

Conformément aux articles 332-86 et suivant du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise signe avec le teneur de compte conservateur de parts une convention de tenue de compte pour l'ensemble des Épargnants.

Cette convention fixe les modalités d'exécution des prestations de Natixis Interépargne et précise le montant des frais dus par l'entreprise et les Épargnants.

Conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 sur l'épargne salariale, l'aide minimale de l'Entreprise consiste dans la prise en charge obligatoire par l'Entreprise des prestations de tenue de compte conservation suivantes :

— l'ouverture du compte du bénéficiaire ;

— l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;

— une modification annuelle de choix de placement ;

— l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article R. 3332-16 du Code du travail ;

— l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas de déblocage anticipé prévus aux articles R. 3324-22 et suivants et R. 3334-4 et suivants du Code du travail, à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié ;

— l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

Formation professionnelle

Accord du 9 juin 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT FO.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

Préambule

1) Objectifs de l'accord

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des URSSAF.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de transition professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de ProA qui remplacent les périodes de professionnalisation et les dispositifs existants sont réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés «la branche») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et de ses avenants du 20 février 2015 et du 17 novembre 2017 et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Le présent accord sera complété par ailleurs d'un accord spécifique relatif aux actions de reconversion ou de promotion par alternance.

2) Axes de développement au niveau de la branche

La branche a identifié deux axes de développement stratégiques à court/moyen terme : le développement de l'alternance et le développement des compétences des collaborateurs.

S'agissant du développement de l'alternance, il apparaît qu'en 2018, 2 577 jeunes (1 200 stagiaires, 1 017 salariés en contrats de professionnalisation et 360 apprentis) ont été accueillis dans les entreprises de promotion immobilière représentant ainsi 8,5 % de l'effectif global.

L'objectif est de parvenir à accueillir 3 000 jeunes soit 10 % de l'effectif global d'ici 2022, puis 12 % de l'effectif en 2025 en développant principalement le recours à l'apprentissage, axe majeur de développement. Il s'agira ainsi d'augmenter la proportion d'alternants dans les effectifs pour atteindre 5 % de l'effectif en 2022 puis 7 % en 2025.

La branche vise une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Pour soutenir cette ambition, plusieurs leviers concernent à la fois la demande et l'offre ont été identifiés par la branche :

- Informer sur les métiers de la promotion immobilière et les formations existantes, notamment via la plateforme Promoteurs de Talents (PDT) ;
- Informer sur l'alternance et la représentation des acteurs sur l'alternance ;
- Faciliter la mise en relation des jeunes et des entreprises, notamment via PDT ;

-
- Diffuser un kit / une boîte à outils «alternance» pour les entreprises ;
 - Mettre en place des formations de tuteur & maître d'apprentissage ;
 - Réfléchir aux conditions de compétence du tuteur et du maître d'apprentissage, pour faciliter le déploiement de l'alternance dans les TPE-PME ;
 - Fixer des critères de financement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage ;
 - Mesurer l'efficacité et mesurer la qualité des cursus de formation en alternance ;
 - Engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
 - Participer par la voix de la FPI aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes qui concernent la promotion immobilière ;
 - Développer les partenariats avec les écoles/universités.

Concernant le développement des compétences des collaborateurs, la branche souhaite favoriser le départ en formation des salariés, pour atteindre 16 000 stagiaires en formation d'ici 2022 (contre 14 886 en 2018), puis 18 000 en 2025.

En conséquence, elle prévoit de soutenir les demandes de formation des salariés en :

- les encourageant à réfléchir à leur évolution professionnelle : communication de branche sur l'entretien professionnel et sur les dispositifs existants : conseil en évolution professionnel, compte personnel de formation, congé de transition professionnelle, action de reconversion ou de promotion par alternance dite Pro-A.
- les incitant à mobiliser leur compte personnel de formation et en listant des certifications prioritaires de branche éligibles au CPF pouvant faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

La branche prévoit également de développer l'offre de formation, notamment en :

- engageant une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- favorisant le développement du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ;
- déployant une offre de formation spécifique à la branche.

Chapitre I

Le développement de l'alternance au sein de la branche

Chapitre 1 - L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat.

a- Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

b- Formations éligibles

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

c- Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L'apprenti s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d- Financement

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l'apprenti. Ainsi les centres de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

Chapitre 2 - Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

a- Publics bénéficiaires

Ce contrat est ouvert notamment :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il peut également être proposé :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;
- aux demandeurs d'emploi de plus d'un an quel que soit leur âge ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

b- Formations éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut également être conclu à titre expérimental conformément à la législation en vigueur en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié, notamment en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

L'action de professionnalisation peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail : personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi et/ou bénéficiaires des minima sociaux.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires et de formations concernées par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

c- Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d- Financement

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes

de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des niveaux de prise différents selon les qualifications visées.

Chapitre 3 - Les fonctions de tuteur et maître d'apprentissage

Une des facteurs clés du succès de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires de contrats d'alternance par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Afin de renforcer ce dispositif du tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les bénéficiaires de contrats en alternance et plus valorisante pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés des outils facilitant l'exercice de cette mission.

a- Conditions de compétence du tuteur

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues par le code du travail.

b- Conditions de compétences du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage.

c- Conditions de financement par l'OPCO

Au titre de la section financière «Alternance», l'OPCO peut prendre en charge les dépenses exposées par les entreprises de moins de onze salariés pour chaque salarié bénéficiant d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage dans la limite de 15 euros par heure de formation et d'un nombre maximal de 40 heures. Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Il peut également prendre en charge les coûts liés à l'exercice de ces fonctions dans la limite :

- Pour l'exercice de tutorat, de 230 euros par mois et par salarié pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne visée au 2^{ème} alinéa de l'article relatif aux publics bénéficiaires ;
- Pour l'exercice de maître d'apprentissage, de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Chapitre 4 - Contribution supplémentaire à l'apprentissage

En application de l'article 1609 quinquies du CGI, les entreprises de 250 salariés et plus qui n'arriveraient pas à justifier d'un quota d'alternants (salariés en contrat de professionnalisation, salariés en contrat d'apprentissage, jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, salariés bénéficiant convention industrielle de formation par la recherche) correspondant à au moins 5 % de leur effectif annuel moyen pourraient toutefois être exonérées du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage sous réserve que :

- L'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage soit supérieur à 3 % de l'effectif annuel moyen ;
- Le nombre de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

L'atteinte de ces seuils devra être constatée en CPNEFP. À défaut, les entreprises concernées ne pourront bénéficier d'une exonération de versement de leur contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Chapitre 5 - Le développement de l'offre de formation et des certifications professionnelles

La branche prend les engagements suivants :

- Mesurer l'efficacité et la qualité des cursus de formation en alternance existants et à venir ;
- Engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche : opportunité de créer des certificats de qua-

lification professionnelle, soutenir le développement de diplômes ou titres proposés par la voie de l'alternance ;
— Participer par la voix de la Fédération de la Promotion Immobilière aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes et titres professionnels qui concernent la promotion immobilière.

Chapitre II

Le développement des compétences au sein de la branche

Chapitre 1 - Les outils de gestion des parcours professionnels

a- L'entretien professionnel

i- Périodicité de réalisation des entretiens

Afin d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l'entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation. Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu'ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel, entretien de retour de congé de maternité...).

Cet entretien est réalisé au moins une fois tous les six ans, étant entendu que les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens professionnels complémentaires au cours de cette période de six années.

De la même manière, chaque salarié peut solliciter en tant que de besoin la réalisation d'un ou plusieurs entretiens complémentaires au cours de cette période de six années. Une fois la demande formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dernier lui proposera la tenue d'un entretien dans les trois semaines suivant sa demande. L'employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l'existence de cet entretien.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Un entretien professionnel doit systématiquement être proposé à l'issue de certaines périodes correspondant principalement à des cas de suspension du contrat de travail :

- après un congé maternité ;
- avant et après un congé de solidarité familiale ;
- après un congé parental d'éducation ;
- avant et après un congé de proche aidant ;
- après un congé d'adoption ;
- après un congé sabbatique ;
- après une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- après une période d'activité à temps partiel ;
- après un arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

ii- Bilan récapitulatif

Tous les six ans, l'employeur organise un entretien professionnel renforcé ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années de l'entretien professionnel auquel il a droit et de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du Code du Travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018. Ainsi, l'état des lieux récapitulatif réalisé en 2020 peut permettre d'apprécier si le salarié a :

- 1°** Suivi au moins une action de formation ;
- 2°** Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3°** Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien prévu et d'au moins une formation non obligatoire au cours de la période des six ans, son CPF est abondé de 3 000 €. Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur concerné pourra examiner la situation du salarié :

- soit au regard des critères ci-dessus,
- soit au regard des critères en vigueur au 31 décembre 2018 c'est-à-dire, dans le cas où l'employeur choisirait

cette option, que le CPF du salarié peut être abondé de 3000 € si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :

1^o Suivi au moins une action de formation ;

2^o Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3^o Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

b- Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, est un service gratuit qui permet au salarié :

— d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;

— de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;

— d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;

— d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

À partir de 2020, le conseil en évolution professionnelle sera délivré par de nouveaux opérateurs régionaux tels que désignés par France Compétences.

c- Le bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être proposé à tout collaborateur. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle.

Il peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que le CPF ou le plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps travail.

d- La validation des acquis de l'expérience

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national.

Chapitre 2 - Les dispositifs d'accès à la formation des salariés

a- Le plan de développement des compétences

i- Définition d'une action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Il peut s'agir d'actions d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'employabilité ou d'actions de développement des compétences.

Chaque action de formation doit donner lieu à l'établissement d'un programme de formation identifiant le contenu, les objectifs, la durée, le lieu et les modalités de réalisation (formateur(s), modalités pédagogiques) de la formation.

La réalité de l'action de formation doit être démontrée par la signature d'une feuille d'émargement pour les formations réalisées en présentiel et par la réalisation d'activités pédagogiques et/ou mises en situation de travail donnant lieu à évaluation pour les formations multimodales.

ii- Formations multimodales (Formation ouverte et à distance / Formation en situation de travail)

La formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Auquel cas, elle comprend :

— Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

— Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

— Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Auquel cas, elle comprend :

— Une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

— La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;

— La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts

entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;

— Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

iii- Départs en formation sur et en dehors du temps de travail

Le plan de développement des compétences comporte des actions d'adaptation au poste de travail et/ou de maintien dans l'emploi ainsi que, le cas échéant, des actions de développement des compétences.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue une formation obligatoire devant nécessairement être réalisée pendant le temps de travail effectif et doit donner lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du collaborateur concerné.

A contrario, toute autre formation est considérée comme étant une formation non obligatoire pouvant être organisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

— de 80 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;

— de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

iv- Financement

Au titre de la section financière «Plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés», l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de cinquante salariés. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Les entreprises de cinquante salariés et plus doivent financer directement leur plan de développement des compétences à moins qu'elles n'aient réalisé un versement volontaire à ce titre auprès de leur OPCO.

b- Le compte personnel de formation

i- Principes

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation : la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié.

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF.

ii- Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active - de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite - conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 euros par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 euros par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et reporté par le salarié dans son CPF, converti en euros depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce crédit doit être reporté dans les compteurs CPF avant le 31 décembre 2020. À défaut, les salariés ne pourront utiliser ces anciennes heures de DIF.

Les heures acquises au titre du DIF sont prises en compte pour le calcul du plafond du CPF des salariés de droit commun (fixé à 5000 €).

iii- Formations éligibles

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique.

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

iv- Modalités de mise en œuvre

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui appartient de se connecter directement sur son CPF.

Lorsque le coût de la formation envisagé est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation.

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

v- Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la Caisse des Dépôts et consignations à compter du 1^{er} janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

vi- Projet coconstruit entre le salarié et l'entreprise

Un abondement en droits complémentaires pourra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur, selon sa libre appréciation, pour accompagner des salariés et ce, afin de faciliter leur départ en formation éligible au CPF.

Cet abondement s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des com-

pétences de l'entreprise.

Dans les autres cas, lorsque le coût de la formation que le salarié souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, il peut financer sur ses deniers personnels des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

vii- Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Lorsque le salarié souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, il mobilise son compte personnel de formation afin de faciliter son départ en formation et réalise une demande auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

En outre, il doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

— 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure au moins 6 mois ;

— 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel.

Chapitre III

Les acteurs de la branche

Chapitre 1 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

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 est instituée.

a- Composition

Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés 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 représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

b- Fonctionnement

La commission est présidée 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 collège. Le mandat du président est de 2 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 collège. 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 2 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 immobilière 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 dans la limite du barème Acof relatif aux frais professionnels.

c- 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 :

i- En matière de formation 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 ;
- étudier l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) intéressant la profession ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires et obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail ;
- être consultée avant toute conclusion entre l'Etat 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'opérateur de compétences (OPCO) agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- établir périodiquement un rapport sur les actions de promotion des métiers menées au niveau de la branche ;
- définir le niveau de prise en charge pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France Compétences.

ii- 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.

Chapitre 2 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les missions, la composition et le fonctionnement de cet observatoire sont rappelés ci-après.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire a vocation à être financé par l'OPCO au titre de ses frais de mission conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17 II 3° du code du travail, l'OPCO assurant l'appui technique à l'observatoire.

a- 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'OPCO.

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 CPPNI et/ou par les membres de la CPNEFP.

b- Composition de la commission constitutive de l'observatoire

Il est institué une commission paritaire nationale de l'observatoire. Elle est composée de :

-
- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de l'observatoire 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 représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;
 - pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

c- Fonctionnement

La commission se réunira au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion immobilière 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 2 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.

L'observatoire établira un rapport triennal de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la CPPNI.

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

Chapitre 3 - Opérateur de compétences (OPCO)

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le financement de la formation professionnelle.

- Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'URSSAF à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 1 %.

La répartition des financements est fixée annuellement par France Compétences.

- Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'URSSAF à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 0,55 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

a- Missions

Outre les missions visées à l'article L. 6332-1 du code du travail, la CPNEFP attachera une attention particulière à ce que l'OPCO contribue à :

- la conclusion d'une convention de partenariat avec le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche afin de développer les formations diplômantes dans le secteur de la promotion immobilière ;
- la mise en œuvre d'actions de promotion des métiers de la promotion immobilière.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, les parties signataires souhaitent rappeler que la part de la collecte non affectée au financement du CPF des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'OPCO désigné par la branche.

Dans ce cadre, le conseil d'administration de l'OPCO arrête, sur proposition d'un conseil de gestion composé des organisations professionnelles représentatives des travailleurs indépendants, les services et actions de formation susceptibles d'être financés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation présentées par le conseil de gestion. À défaut de proposition, le conseil d'administration de l'OPCO délibère valablement sur ces questions.

b- Fonctionnement

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes.

Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Chapitre IV

Dispositions finales

Chapitre 1 - Application et durée de l'accord

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Il ne prévoit pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 2 - Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

Chapitre 3 - Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : répartition du prélèvement

Accord du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011 jusqu'au 31 décembre 2011]

La loi du 24 novembre 2009 (article L. 6332-19 du Code du Travail) a défini les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en prévoyant la possibilité par un accord collectif de branche de définir l'imputation sur le plan de formation et sur la professionnalisation des sommes correspondant au pourcentage fixé par arrêté ministériel.

Compte tenu du constat réalisé avec Agefos-pme sur les dépenses de formation en 2010 et notamment compte tenu de la tension observée sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les parties ont convenu ce qui suit.

Article 1

Les parties rappellent qu'un arrêté ministériel doit fixer pour 2011 le pourcentage, compris entre 5 et 13 %, de la participation des employeurs de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés qui devra être versé au fonds paritaire visé ci-dessus.

Les sommes correspondantes s'imputeront :

— à raison de 50 % sur la professionnalisation

— à raison de 50 % sur le plan de formation.

Si l'arrêté ministériel fixe à 10 % le pourcentage, l'application de cette règle s'effectuera ainsi :

— 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés soit 0,055 % de la masse salariale dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

— 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus soit 0,14 % de la masse salariale dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

— Par exception, 10 % de 1,05 % de la masse salariale dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année soit du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011, date à laquelle il cessera de produire effet.

Le présent accord est notifié par la FPI dès sa signature à l'ensemble des fédérations syndicales de salariés afin de s'assurer de l'absence d'opposition de la majorité de ces organisations syndicales. Il est déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour demander l'extension du présent accord.

Accord du 3 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 (article L. 6332-19 du Code du Travail) a défini les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en prévoyant la possibilité par un accord collectif de branche de définir l'imputation sur le plan de formation et sur la professionnalisation des sommes correspondant au pourcentage fixé par arrêté ministériel.

Compte tenu du constat réalisé avec Agefos-pme sur les dépenses de formation en 2011 et notamment compte tenu de la tension observée sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les parties ont convenu ce qui suit.

Article 1

Les parties rappellent qu'un arrêté ministériel doit fixer pour 2012 le pourcentage, compris entre 5 et 13 %, de la participation des employeurs de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés qui devra être versé au fonds paritaire visé ci-dessus.

Les sommes correspondantes s'imputeront :

— à raison de 50 % sur la professionnalisation

— à raison de 50 % sur le plan de formation.

Si l'arrêté ministériel fixe à 10 % le pourcentage, l'application de cette règle s'effectuera ainsi :

— 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés soit 0,055 % de la masse salariale dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

— 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus soit 0,14 % de la masse salariale dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

— par exception, 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés soit 0,105 % de la masse salariale dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, date à laquelle il cessera de produire effet.

Le présent accord est notifié par la FPI dès sa signature à l'ensemble des fédérations syndicales de salariés afin de s'assurer de l'absence d'opposition de la majorité de ces organisations syndicales. Il est déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour demander l'extension du présent accord.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 1^{er} mars 2011

[Étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.]

Préambule

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) consiste pour l'entreprise à anticiper les besoins en compétences de l'entreprise à moyen terme et à mettre en place les actions nécessaires pour préparer ces évolutions. L'anticipation des besoins en compétences s'entend tant du point de vue qualitatif (les savoir-faire) que quan-

titatif (le nombre d'emplois).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la GPEC est un thème de négociation obligatoire tous les trois ans (L. 2242-15 du code du Travail).

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, ce dernier est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (L. 2323-6 du code du Travail). Les articles L. 2323-47 et L. 2323-56 du code du Travail prévoient aussi que le comité d'entreprise soit informé sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions d'emploi et sur les actions que l'employeur envisage de mettre en place compte tenu de ces prévisions.

Au niveau de la branche professionnelle, le Code du Travail (article L. 2241-4) définit la GPEC comme thème de négociation triennale obligatoire. L'article 9 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 rappelle les principes directeurs de la GPEC et définit le rôle de la branche professionnelle. Il préconise notamment :

- La construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises
- L'information des PME et des TPE sur les outils et dispositifs existants
- La diffusion des résultats des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- La mise en place d'une commission paritaire de suivi de la GPEC.

Le présent accord a pour objet de faire connaître les travaux de la branche en matière de prospective sur les métiers et les qualifications et de mettre à disposition des entreprises de la branche des outils et une méthodologie propres à les aider à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 1

Les outils mis en place par la branche

Au travers de son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de sa Section professionnelle paritaire, la branche met en place un certain nombre d'outils au service des entreprises.

Cartographie et répertoire des métiers de la branche

Une cartographie et un répertoire des métiers de la branche ont été élaborés dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les métiers ont ainsi été classés par domaines d'activités (maîtrise d'ouvrage - commerce - maîtrise d'œuvre - gestion de clientèle/service après vente) et chaque métier a été détaillé en termes de mission, formation, expérience, activités et compétences.

Ce document est disponible auprès de la FPI.

Enquête sur les qualifications dans la branche

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduit actuellement une étude sur les emplois et les qualifications dans la branche Promotion Construction. Cette étude sera disponible début 2011.

Prospective sur les métiers avec des études approfondies sur les métiers clés

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduira des études approfondies sur les métiers clés de la branche. Les nouveaux besoins sur ces métiers, qualitatifs et quantitatifs, pourront ainsi être repérés. La branche pourra ainsi mettre en place des actions adaptées à ces évolutions.

Élaboration de modules de formation en lien avec les besoins en compétences des entreprises

Dans le cadre de son Observatoire, la branche met en place des formations adaptées aux besoins en compétences de la branche.

En 2010, la branche a ainsi élaboré une formation au développement durable.

Définition des priorités de formation

Chaque année, la branche professionnelle définit des priorités de formation. Les critères de prise en charge des actions de formation dans le cadre des fonds gérés par l'OPCA désigné par la branche (Agefos-PME) sont définis à partir de ces priorités.

Mise à disposition de fiches outils

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre à disposition des entreprises les fiches outils suivantes :

- 3 Modèle de description des emplois
- 3 Critères de classement des emplois au regard de la GPEC
- 3 Modèle d'entretien professionnel
- 3 Guide pratique de la formation professionnelle dans la branche Promotion Construction

Article 2

Les aides aux entreprises

AGEFOS-PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche, met en place dans la plupart des régions des plans d'actions GPEC, finance les formations dans le cadre des fonds de la branche et accompagne les entreprises et la branche pour l'obtention de financements supplémentaires. Les entreprises qui le souhaitent doivent contacter leur Agefos régional de référence.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose aux entreprises de moins de 500 salariés un diagnostic gratuit préalable à la GPEC. L'ANACT propose également des prestations payantes d'accompagnement à la GPEC.

L'État peut accorder des aides financières pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La circulaire de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 2004/010 du 29 mars 2004 décrit le dispositif d'aide au conseil aux entreprises et détaille les modalités administratives. Cette aide est compatible avec le diagnostic de l'ANACT.

Article 3

Méthodologie pour mettre en place une GPEC

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à anticiper les emplois et les compétences dont l'entreprise aura besoin à moyen terme. Elle se traduit en premier lieu par le repérage des écarts entre les emplois et compétences d'aujourd'hui et les emplois et compétences de demain et en second lieu par la mise en place des actions de développement nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins en compétences et en emplois.

Le présent article a pour objet de proposer aux entreprises une méthodologie pour établir leur diagnostic. C'est sur la base de ces diagnostics que les entreprises doivent décider et mettre en place les actions de gestion des ressources humaines adaptées.

Les parties signataires ont souhaité dans cet article mettre l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels.

Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise et définir des plans d'actions

1^{ère} étape : Faire un état des lieux des emplois et des compétences de l'entreprise aujourd'hui

Les entreprises doivent commencer par établir la cartographie des emplois de l'entreprise et organiser les données sociales dont elles disposent par rapport à cette cartographie. Chaque emploi doit ensuite faire l'objet d'une description en termes d'activités et de compétences. Sur la base de ces référentiels, les entreprises doivent évaluer les compétences des salariés dans le cadre par exemple de l'entretien professionnel.

2^{ème} étape : Définir les emplois et les compétences de demain

Les entreprises doivent mettre en place une démarche d'anticipation des évolutions des ressources humaines. Elles doivent identifier les emplois en émergence, les emplois en déclin, les emplois en mutation et les emplois stables en prenant en compte la stratégie de l'entreprise, le marché, les mutations technologiques,... Sur la base de cette analyse prospective, les entreprises définissent leurs besoins à moyen terme relativement au nombre de salariés par emploi et aux compétences.

En comparant ces besoins en emplois et en compétences de demain ainsi identifiés avec les emplois et les compétences présents aujourd'hui dans l'entreprise, les entreprises peuvent repérer les emplois et les compétences à développer. Elles définissent ainsi ensuite les actions adaptées pour préparer ces emplois et ces compétences de demain.

Sécuriser les parcours professionnels

L'analyse prospective des besoins en emplois et en compétences de l'entreprise à moyen terme peut aboutir au constat que certains emplois sont en déclin. À partir de l'évaluation des compétences et des qualifications, certains salariés peuvent être repérés comme ayant une qualification insuffisante. Dans ces deux cas, les entreprises doivent veiller à mettre en place des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, comme par exemple :

- La mise en place de l'entretien de deuxième partie de carrière ;
- La fixation d'un objectif en termes de salariés bénéficiant de formation parmi ces salariés ;
- Le développement des bilans de compétences.

L'ensemble de cette démarche de GPEC doit être conduite en concertation avec les représentants du personnel.

Article 4

Durée de l'accord et formalités

4.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après respect des formalités

suivantes :

- le délai de quinze jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. À cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature,
- le dépôt au Ministère du Travail et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

4.2

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les six mois suivant la réception de cette proposition. À défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

4.3

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera à une évaluation annuelle de l'application de cet accord.

4.4

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Désignation de l'OPCO ***Accord du 4 décembre 2018***

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément de l'opérateur de compétences désigné]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences (OPCO) dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux de la branche de la Promotion Immobilière affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités. L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les entreprises de la branche participent à la chaîne de valeur de l'immobilier, qui va de la conception du projet immobilier à la livraison et au service après-vente, en passant par la commercialisation des lots, le conseil aux acquéreurs dans toutes ses dimensions (financement, assurances, déménagement, etc.) et le pilotage de la phase de chantier, mise en œuvre par des entreprises de la construction.

Les entreprises de la promotion immobilière partagent des caractéristiques communes :

- une profession de services aux clients et de proximité, qui coordonne les acteurs de l'immobilier pour produire de l'espace urbain et du cadre de vie

- Le promoteur immobilier est d'abord un acteur privé, prestataire de services immobiliers, tourné vers le client individuel : 70 % du volume d'activité des entreprises de la branche est directement réalisé auprès de particuliers, dans une relation commerciale de proximité. Cette activité a une forte dimension de service et d'accompagnement, pendant toute la période couverte par le contrat de réservation, jusqu'à la livraison du bien immobilier et la levée des réserves et même au-delà. Le promoteur immobilier propose désormais aux clients un cadre de vie global : il est de plus en plus souvent aménageur d'espaces urbains mixtes composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les services associés à ces différents usages.*
- Le promoteur immobilier produit, en effet, des services à ses clients avant de produire des biens : à partir d'une analyse des marchés et des besoins des acquéreurs, il accompagne ses clients dans la conception et la réalisation d'un projet immobilier dont la construction n'est qu'une étape. Les biens qu'il commercialise intègrent*

une dimension de service (espaces de coliving et coworking, conciergeries, etc.) et les révolutions numériques et environnementales accentuent cette tendance. Il doit donc être constamment à l'écoute de l'évolution des usages et des modes de vie.

- Le promoteur immobilier est, dans le secteur privé, le maître d'ouvrage des opérations immobilières. À ce titre, il coordonne l'ensemble des acteurs de la chaîne de l'immobilier (architectes, bureaux d'études et de contrôle, énergéticiens, banquiers, notaires, entreprises de construction, etc.) pour servir les attentes des acteurs de proximité : usagers et clients mais également élus locaux, commerçants, riverains, etc. En ce sens, il est nécessairement un interlocuteur de proximité, ancré sur son territoire.

- Présente sur l'ensemble des marchés urbains français, la profession essaime les territoires, en particulier grâce à un réseau très dense de TPE - PME (84.5 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés).

- dont l'approche emploi-formation est marquée par la diversité des compétences mobilisées, une professionnalisation des personnels et des expertises de plus en plus pointues réglementairement encadrées, convergentes avec d'autres professions de services liés à l'immobilier

- Le positionnement d'ensemblier urbain du promoteur immobilier exige des personnels aux compétences multiples (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) et doté d'un degré élevé de qualification (55 % des effectifs salariés sont cadres, proportion en progression constante d'année en année).

- Le renforcement du diagnostic, du conseil et de l'expertise dans la promotion immobilière ou le traitement de contentieux de plus en plus complexes sont des dimensions partagées avec des professions telles que les diagnostiqueurs, les sociétés d'expertise, les économistes de la construction, les géomètres experts, les architectes ou les notaires, qui trouvent tous leurs places dans une économie de services liés à l'immobilier.

- À l'instar d'autres professions immobilières, l'activité des promoteurs immobiliers est pour partie réglementée au titre de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, lorsque les promoteurs proposent un conseil en financement immobilier, les professionnels concernés doivent justifier de compétences spécifiques actualisées pour obtenir le statut d'intermédiaire en opérations bancaires et en services de paiement et être autorisés à réaliser cette activité.

- L'évolution de la promotion immobilière, saisie notamment par les transitions numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui l'éloignent du produit immobilier pour l'orienter davantage vers le service immobilier apporté au client : compétences commerciales et marketing et maîtrise des nouveaux outils numériques vecteurs de la relation client et supports des nouveaux usages.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires attendent de l'OPCO désigné qu'il soit capable :

- de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la promotion immobilière sur les territoires et de leur assurer un service de proximité de qualité,

- et d'intégrer en son sein des logiques interbranches permettant de favoriser les passerelles de mobilité professionnelle, de développer une politique de certification et des politiques emploi-formation de branche concertées au sein d'un sous-secteur «activités immobilières et habitat» cohérent.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et futurs visant les objectifs précédemment cités.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences qui sera agréé pour le secteur 10 - Services de proximité et artisanat comme l'opérateur de compétences de la branche de la Promotion Immobilière au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, en application d'un accord collectif professionnel et national.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988

conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 **Sécurisation juridique**

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de la promotion immobilière mentionnée dans l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015.

Article 4 **Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Dispositions générales**

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément de l'opérateur de compétences désigné.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Accord du 18 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément de l'OPCO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Syndicat SNUHAB CFE CGC ;

FO FEC ;

Fédération des services CFDT.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences (OPCO) dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux de la branche de la Promotion Immobilière affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités. L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les entreprises de la branche participent à la chaîne de valeur de l'immobilier, qui va de la conception du projet immobilier à la livraison et au service après-vente, en passant par la commercialisation des lots, le conseil aux

acquéreurs dans toutes ses dimensions (financement assurances, déménagement, etc.) et le pilotage de la phase de chantier, mise en œuvre par des entreprises de la construction.

Les entreprises de la promotion immobilière partagent des caractéristiques communes :

— une profession de services aux clients et de proximité, qui coordonne les acteurs de l'immobilier pour produire de l'espace urbain et du cadre de vie

- Le promoteur immobilier est d'abord un acteur privé, prestataire de services immobiliers, tourné vers le client individuel : 70 % du volume d'activité des entreprises de la branche est directement réalisé auprès de particuliers, dans une relation commerciale de proximité. Cette activité a une forte dimension de service et d'accompagnement, pendant toute la période couverte par le contrat de réservation, jusqu'à la livraison du bien immobilier et la levée des réserves et même au-delà. Le promoteur immobilier propose désormais aux clients un cadre de vie global : il est de plus en plus souvent aménageur d'espaces urbains mixtes composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les services associés à ces différents usages.

- Le promoteur immobilier produit, en effet, des services à ses clients avant de produire des biens : à partir d'une analyse des marchés et des besoins des acquéreurs, il accompagne ses clients dans la conception et la réalisation d'un projet immobilier dont la construction n'est qu'une étape. Les biens qu'il commercialise intègrent une dimension de service (espaces de coliving et coworking, conciergeries, etc.) et les révolutions numériques et environnementales accentuent cette tendance. Il doit donc être constamment à l'écoute de l'évolution des usages et des modes de vie.

- Le promoteur immobilier est, dans le secteur privé, le maître d'ouvrage des opérations immobilières. À ce titre, il coordonne l'ensemble des acteurs de la chaîne de l'immobilier (architectes, bureaux d'études et de contrôle, énergéticiens, banquiers, notaires, entreprises de construction, etc.) pour servir les attentes des acteurs de proximité : usagers et clients mais également élus locaux, commerçants, riverains, etc. En ce sens, il est nécessairement un interlocuteur de proximité, ancré sur son territoire.

- Présente sur l'ensemble des marchés urbains français, la profession essaime les territoires, en particulier grâce à un réseau très dense de TPE - PME (84.5 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés).

— dont l'approche emploi-formation est marquée par la diversité des compétences mobilisées, une professionnalisation des personnels et des expertises de plus en plus pointues réglementairement encadrées, convergentes avec d'autres professions de services liés à l'immobilier

- Le positionnement d'ensemblier urbain du promoteur immobilier exige des personnels aux compétences multiples (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) et doté d'un degré élevé de qualification (55 % des effectifs salariés sont cadres, proportion en progression constante d'année en année).

- Le renforcement du diagnostic, du conseil et de l'expertise dans la promotion immobilière ou le traitement de contentieux de plus en plus complexes sont des dimensions partagées avec des professions telles que les diagnostiqueurs, les sociétés d'expertise, les économistes de la construction, les géomètres experts, les architectes ou les notaires, qui trouvent tous leurs places dans une économie de services liés à l'immobilier.

- À l'instar d'autres professions immobilières, l'activité des promoteurs immobiliers est pour partie réglementée au titre de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, lorsque les promoteurs proposent un conseil en financement immobilier, les professionnels concernés doivent justifier de compétences spécifiques actualisées pour obtenir le statut d'intermédiaire en opérations bancaires et en services de paiement et être autorisés à réaliser cette activité.

- L'évolution de la promotion immobilière, saisie notamment par les transitions numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui l'éloignent du produit immobilier pour l'orienter davantage vers le service immobilier apporté au client : compétences commerciales et marketing et maîtrise des nouveaux outils numériques vecteurs de la relation client et supports des nouveaux usages.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires attendent de l'OPCO désigné qu'il soit capable :

— de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la promotion immobilière sur les territoires et de leur assurer un service de proximité de qualité,

— et d'intégrer en son sein des logiques interbranches permettant de favoriser les passerelles de mobilité professionnelle, de développer une politique de certification et des politiques emploi-formation de branche concertées au sein d'un sous-secteur «activités immobilières et habitat» cohérent.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et futurs visant les objectifs précédemment cités.

Par un accord paritaire en date du 4 décembre 2018, la branche de la promotion immobilière a désigné pour ce qui la concerne l'OPCO appelé à être agréé pour le secteur 10- Services de proximité et artisanat.

Par courrier daté du 23 janvier 2019, la DGEFP a invité les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

Le 27 février 2019 a été conclu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Pour confirmer le choix déjà exprimé par la branche de la promotion immobilière et pour permettre le dépôt de la demande d'agrément correspondante, le présent accord paritaire se substitue à l'accord du 4 décembre 2018 qui n'est pas entré en vigueur.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité comme l'opérateur de compétences de la branche de la Promotion Immobilière au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, en application d'un accord collectif professionnel et national.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de la promotion immobilière mentionnée dans l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015, ainsi que celle de l'OPCO prévu par accord du 4 décembre 2018.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément de l'opérateur de compétences désigné.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes,

Actions de reconversion et de promotion par alternance

Accord du 9 juin 2020

[Étendu par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT FO.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des URSSAF.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés dont les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de Pro-A qui remplacent les périodes de professionnalisation.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux (ci-après dénommés «la branche») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et de ses avenants du 20 février 2015 et du 17 novembre 2017 et de conclure un nouvel accord relatif à la formation professionnelle.

Le présent accord complète l'accord susvisé s'agissant des actions de reconversion ou de promotion par alternance.

Article 1

Publics bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance est ouverte :

— aux salariés en contrat à durée indéterminée ;

— (*Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.*) aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de politique de l'emploi en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;

— aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée *déterminée* ou (*Termes exclus de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.*) indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;

— aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 2

Formations et publics éligibles

La reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de permettre au salarié :

— soit de changer de métier ou de profession ;

— soit de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La reconversion ou promotion par alternance s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Ce dispositif apparaît comme une solution pertinente pour répondre à la pénurie de personnels qualifiés dans les métiers de la promotion immobilière.

La formation organisée au titre de la reconversion ou promotion par alternance repose sur le principe de l'alternance. La formation théorique peut se dérouler en centre de formation ou au sein de l'entreprise, à condition de disposer d'un service de formation interne. Les activités professionnelles exercées en entreprise doivent être en lien avec la

formation suivie.

La formation peut se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures par salarié et par an ou 5 % du forfait pour les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois :

- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant une certification professionnelle spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

Cette durée peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail : personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, *demandeurs d'emploi inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi (Termes exclus de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.)* et/ou bénéficiaires des minima sociaux.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du dispositif, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension de la durée du dispositif au-delà de 12 mois.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les actions éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sont :

- les formations d'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience du bénéficiaire ;
- les formations préparant aux certifications parmi celles identifiées par la CPNEFP. À ce jour, la CPNEFP a identifié les certifications suivantes :

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau
RNCP23932	Vendeur conseiller commercial	Niveau 4
<i>(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.) RNCP17783</i>	<i>TP - Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet</i>	<i>Niveau 4</i>
RNCP6989	BTS - Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen.	Niveau 5
<i>(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.) RNCP5999 / RNCP20434</i>	<i>Négociateur immobilier</i>	<i>Niveau 5</i>
<i>(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.) RNCP4868</i>	<i>Diplôme de conducteur des travaux publics et technicien de bureau d'études</i>	<i>Niveau 5</i>
RNCP34030	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	Niveau 5
RNCP34029	BTS - Support à l'action managériale	Niveau 5
RNCP32360	BTS - Gestion de la PME	Niveau 5
RNCP31059	BTS - Comptabilité et gestion	Niveau 5
RNCP30169	TP - Technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment	Niveau 5
RNCP2927	DUT - Techniques de commercialisation	Niveau 5
RNCP2920	DEUST - Professions immobilières	Niveau 5
<i>(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.) RNCP28811 / RNCP28114 / RNCP1796 / RNCP34283 / (Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.) RNCP28301 / RNCP28115</i>	Conducteur de travaux	Niveau 5

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau
RNCP24170 (<i>Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.</i>) / RNCP32375 / RNCP30363 / RNCP1230 / RNCP19356 / RNCP34166 / (<i>Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.</i>) RNCP28660 / RNCP34162 / RNCP29064	Diagnosticteur immobilier	Niveau 5
RNCP22964	Manager de proximité	Niveau 5
RNCP20701	DUT - Génie civil - construction durable	Niveau 5
RNCP18315 / RNCP1101	BTS - Systèmes constructifs bois et habitat	Niveau 5
RNCP14922	BTS - Professions immobilières	Niveau 5
RNCP1122	BTS - Bâtiment	Niveau 5
RNCP1053	BTS - Études et économie de la construction	Niveau 5
RNCP4875	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niveau 6
RNCP34479	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6
RNCP34195	Responsable de la stratégie marketing et du développement commercial omnicanal	Niveau 6
RNCP31187 / RNCP31906 / RNCP27031 / RNCP31186 / RNCP34167	Chef de projet digital	Niveau 6
RNCP30181	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	Niveau 6
RNCP30143	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments	Niveau 6
RNCP30142	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : génie civil et construction	Niveau 6
RNCP30141	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : bâtiment et construction	Niveau 6
RNCP30124	Licence Professionnelle - Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	Niveau 6
RNCP30115	Licence Professionnelle - Métiers de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme	Niveau 6
RNCP30038	Licence Professionnelle - Activités juridiques : Métiers du droit de l'immobilier	Niveau 6
RNCP29776 / RNCP30107 / RNCP29791 / RNCP29764	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité	Niveau 6
RNCP29535 / RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6
RNCP28675	Responsable commercial(e) et marketing digital	Niveau 6
RNCP24861	Responsable de programme immobilier	Niveau 6
(<i>Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.</i>) RNCP24858	Gestionnaire d'affaires immobilières	Niveau 6
RNCP22994 / (<i>Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.</i>) RNCP11066	Responsable en marketing et développement commercial	Niveau 6
RNCP21942	Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier	Niveau 6
RNCP21884	Responsable de programmes immobiliers	Niveau 6
(<i>Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.</i>) RNCP19384	Responsable en développement marketing et vente	Niveau 6
RNCP18210	Manager PME-PMI	Niveau 6
(<i>Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1^{er} déc.</i>) RNCP15790 / RNCP27799 / RNCP34255	Conseiller en gestion de patrimoine	Niveau 6
RNCP9872 / RNCP29409 / RNCP11541 / RNCP27377	Manager développement commercial	Niveau 7

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau
RNCP4321	Ingénieur diplômé du CESI	Niveau 7
RNCP34318	Manager marketing digital et commercial (MS)	Niveau 7
RNCP34293	Gestion des territoires et développement local	Niveau 7
RNCP34105	MASTER - Droit de l'immobilier	Niveau 7
RNCP34085	MASTER - Droit du patrimoine	Niveau 7
RNCP34080	MASTER - Droit de l'environnement et de l'urbanisme	Niveau 7
RNCP34074	MASTER - Géographie, aménagement, environnement et développement	Niveau 7
RNCP34068	MASTER - Management stratégique	Niveau 7
RNCP34051	Ingénieur d'affaires de la construction	Niveau 7
RNCP34042	MASTER - Management des PME-PMI	Niveau 7
RNCP34033	MASTER - Management et administration des entreprises	Niveau 7
RNCP34028	MASTER - Management	Niveau 7
RNCP34019	Expert en stratégie du marketing digital	Niveau 7
RNCP32298	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure des mines d'Alès de l'Institut Mines-Télécom, spécialité conception et management de la construction.	Niveau 7
RNCP31501	MASTER - Marketing, vente	Niveau 7
RNCP31470	MASTER - Urbanisme et aménagement	Niveau 7
RNCP31036	Manager E-business et marketing digital	Niveau 7
RNCP30254	Manager des affaires juridiques et financières internationales (MS)	Niveau 7
RNCP29322	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'École des hautes études d'Ingénieur YNCREA Hauts de France	Niveau 7
(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP28810	Diplôme «Marketing Management et Digital»	Niveau 7
RNCP28710 / (Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP23814	Manager marketing digital	Niveau 7
RNCP28218 / RNCP19614 / RNCP17273 / RNCP28026	Conseiller en gestion de patrimoine	Niveau 7
(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP26583	MASTER - Droit, économie, gestion Mention : Entrepreneurat et management de projets	Niveau 7
RNCP25047 / RNCP25046 / RNCP25045 / RNCP25044 / RNCP25043 / RNCP13205	Ingénieur diplômé du CESI, spécialité Bâtiment et Travaux publics	Niveau 7
RNCP24874	Manager en ingénierie de la finance immobilière	Niveau 7
RNCP24092	Titre ingénieur - diplômé de l'Ecole polytechnique universitaire de Lille de l'Université Lille 1 (Polytech Lille), spécialité Génie civil	Niveau 7
RNCP20236	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie, spécialité énergétique de la construction	Niveau 7
RNCP2007 / RNCP23246 / RNCP18830	Ingénieur spécialisé Bois	Niveau 7
RNCP18244	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé du Conservatoire national des arts et métiers, spécialité Construction et aménagement	Niveau 7

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau
(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP17897 / RNCP24564 / RNCP25446 / RNCP25440 / RNCP25332 / (Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP24998 / RNCP11755 / RNCP235001 RNCP22922 / RNCP23275 / RNCP26912 / RNCP4873 / RNCP30275 / (Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP17485 / RNCP30490 / RNCP22162 / RNCP10220 / RNCP26324 / (Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP19822 / RNCP18527	Programme grande école	Niveau 7
RNCP16638	Manager de projets de construction (MS)	Niveau 7
(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP28582	MASTER - Gestion et stratégie de l'investissement immobilier et de la construction	Niveau 7
RNCP15804	Manager en aménagement et en promotion immobilière	Niveau 7
RNCP13444 / RNCP17849 / (Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP18371	Ingénieur ESITC	Niveau 7
(Exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 1 ^{er} déc.) RNCP14985	Master Finance - Management de l'immobilier (master 246) Université Paris Dauphine	Niveau 7

Cette liste recense les certifications qui ont vocation à permettre aux salariés d'affronter les fortes mutations d'activités identifiées et envisagées dans le secteur de la promotion immobilière ainsi que les risques d'obsolescence des compétences nécessaires à la réalisation des métiers de la promotion immobilière.

Les entreprises de la branche participent à la chaîne de valeur de l'immobilier, qui va de la conception du projet immobilier à la livraison et au service après-vente, en passant par la commercialisation des lots, le conseil aux acquéreurs dans toutes ses dimensions (financement, assurances, déménagement, etc.) et le pilotage de la phase de chantier, mise en œuvre par des entreprises de la construction.

Les entreprises de la promotion immobilière partagent des caractéristiques communes :

— une profession de services aux clients et de proximité, qui coordonne les acteurs de l'immobilier pour produire de l'espace urbain et du cadre de vie :

- Le promoteur immobilier est d'abord un acteur privé, prestataire de services immobiliers, tourné vers le client individuel : 70 % du volume d'activité des entreprises de la branche est directement réalisé auprès de particuliers, dans une relation commerciale de proximité. Cette activité a une forte dimension de service et d'accompagnement, pendant toute la période couverte par le contrat de réservation, jusqu'à la livraison du bien immobilier et la levée des réserves et même au-delà. Le promoteur immobilier propose désormais aux clients un cadre de vie global : il est de plus en plus souvent aménageur d'espaces urbains mixtes composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les services associés à ces différents usages ;
- Le promoteur immobilier produit, en effet, des services à ses clients avant de produire des biens : à partir d'une analyse des marchés et des besoins des acquéreurs, il accompagne ses clients dans la conception et la réalisation d'un projet immobilier dont la construction n'est qu'une étape. Les biens qu'il commercialise intègrent une dimension de service (espaces de coliving et coworking, conciergeries, etc.) et les révolutions numériques et environnementales accentuent cette tendance. Il doit donc être constamment à l'écoute de l'évolution des usages et des modes de vie ;
- Le promoteur immobilier est, dans le secteur privé, le maître d'ouvrage des opérations immobilières. À ce titre, il coordonne l'ensemble des acteurs de la chaîne de l'immobilier (architectes, bureaux d'études et de contrôle, énergéticiens, banquiers, notaires, entreprises de construction, etc.) pour servir les attentes des usagers et clients mais également élus locaux, commerçants, riverains, etc. ;

— dont l'approche emploi-formation est marquée par la diversité des compétences mobilisées, une professionnalisation des personnels et des expertises de plus en plus pointues, réglementairement encadrées, convergentes avec d'autres professions liées à l'immobilier :

- Le positionnement d'ensemblier urbain du promoteur immobilier exige des personnels aux compétences multiples (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) actualisées en continu. La profession est, en effet, soumise à une multiplication de textes légaux et réglementaires complexes visant le bâti, l'aménagement, l'urba-

nisme, la transition environnementale, la protection du consommateur, la fiscalité, le financement de l'immobilier, etc. Celles-ci venant s'ajouter à des obligations préexistantes, obligeant entreprises et salariés à mettre à jour constamment leurs connaissances ;

- À l'instar d'autres professions immobilières, l'activité des promoteurs immobiliers est pour partie réglementée au titre de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, lorsque les promoteurs proposent un conseil en financement immobilier, les professionnels concernés doivent justifier de compétences spécifiques actualisées pour obtenir le statut d'intermédiaire en opérations bancaires et en services de paiement et être autorisés à réaliser cette activité ;

- L'évolution de la promotion immobilière, saisie notamment par les transitions numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences :

m la digitalisation croissante des métiers de la promotion immobilière met en lumière l'obsolescence de plusieurs activités, la transformation de certaines d'entre elles et le déploiement de nouvelles activités tout au long des phases d'un programme immobilier (développement foncier, conception, montage et démarrage du programme, commercialisation, construction, livraison et exploitation). Ainsi, la maîtrise des nouveaux outils numériques professionnels devient indispensable ainsi que le renforcement des compétences commerciales et marketing porté par la digitalisation de la relation client.

m La transition écologique portée par l'évolution de la réglementation environnementale et les attentes des consommateurs conduit les promoteurs à repenser le projet immobilier au regard de sa performance énergétique et environnementale et de son impact sur l'environnement : à cet égard, plusieurs activités des phases d'un programme immobilier sont transformées (conception, ingénierie, choix des procédés constructifs, suivi de la réalisation de l'ouvrage, etc.) nécessitant une actualisation régulière des connaissances et compétences techniques des salariés.

La liste de certifications professionnelles susvisée a ainsi été établie en prenant en considération ces caractéristiques et identifiées sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et l'OPCO dont relève la branche.

En conséquence, les salariés de la branche ont besoin d'actualiser régulièrement leurs connaissances et compétences, notamment par le biais d'actions de formation préparant aux certifications identifiées dans la liste établie par la CPNEFP.

Cette liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion et promotion par alternance sera actualisée en tant que de besoin par la CPNEFP.

Article 3

Modalités de mise en œuvre

Chaque action de reconversion ou de promotion par alternance doit donner lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant est transmis à l'OPCO qui se charge de le déposer auprès de l'autorité administrative.

L'employeur désigne pour chaque salarié un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales correspondent aux dispositions conventionnelles applicables.

Article 4

Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base de forfaits proposés par la CPNEFP et acceptés par le conseil d'administration de l'OPCO ou à défaut par voie réglementaire.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement.

Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de proposer des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications visées.

La rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également prises en charge par l'OPCO, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

La CPNEFP proposera à l'OPCO de réviser le niveau de prise en charge de la rémunération et des charges susvisées le cas échéant.

Article 5 **Dispositions finales**

1 **Application et durée de l'accord**

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Il ne prévoit pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2 **Extension de l'accord**

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

3 **Révision ou dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Égalité professionnelle

Accord du 21 février 2011

[Étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

FEC CGT FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Préambule

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fixe des objectifs en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et en matière d'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime par son article 99 consacré aux mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes l'échéance du 31 décembre 2010 sur la suppression des écarts de rémunération. Elle maintient les objectifs d'égalité de traitement et de suppression des écarts de rémunération et institue pour les entreprises de 50 salariés et plus l'obligation de négocier un accord ou à défaut de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle d'ici au 31 décembre 2011. Cette obligation est assortie d'une pénalité en cas de non respect pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

La question de l'égalité professionnelle comporte 2 volets. Un premier volet a trait à l'égalité de traitement c'est-à-dire aux mesures favorisant la promotion professionnelle des femmes, la mixité dans les emplois et l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Le deuxième volet traite de l'égalité salariale c'est-à-dire de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'égalité salariale s'entend en respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Le présent accord a pour objet d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en définissant des mesures et des méthodologies. Il est organisé en trois points :

Article 1 : La méthodologie à suivre pour traiter la question de l'égalité salariale

Article 2 : Les mesures favorisant la promotion professionnelle et la mixité

Article 3 : Les mesures favorisant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Article 1 **Égalité salariale**

Dans la branche Promotion Construction, un diagnostic des écarts de rémunération a été établi en 2009 qui a confirmé le constat interprofessionnel en matière d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se mettant en œuvre au niveau de l'entreprise, les parties

ici réunies ont donc souhaité proposer aux entreprises une méthodologie pour diagnostiquer et supprimer les écarts de rémunération dans l'entreprise.

1 États des lieux

L'appréciation de l'égalité salariale s'appuie tout d'abord sur un état des lieux, notamment au travers du rapport de situation comparée, tel que prévu par le Code du Travail.

Ce rapport a pour objet d'apprécier s'il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Il appartient aux entreprises de définir la maille de comparaison : l'emploi type, la classification, le niveau de responsabilité,...

L'article L. 3221-3 du Code du Travail précise ce qu'il faut entendre en terme de rémunération : «Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.»

2 Méthodologie pour analyser les écarts de rémunération

Une fois la comparaison opérée entre les rémunérations pour un même emploi, les entreprises doivent analyser les écarts de rémunération.

Le principe posé par le législateur est que tout écart non justifiable par une raison objective (l'expérience, le diplôme, la performance, la rareté de la compétence,...) doit être supprimé.

1^{ère} étape : Séparer les éléments de rémunération liés à l'emploi occupé des éléments liés à la personne qui occupe l'emploi

Les éléments liés à l'emploi occupé doivent respecter une stricte égalité en vertu du principe «à travail égal, salaire égal».

Il s'agit notamment des éléments suivants :

3 Le salaire de base de l'emploi

3 Les périphériques attachés à l'emploi occupé (voiture, retraite complémentaire, stock option,...)

3 L'intéressement et la participation

3 La protection sociale

2^{ème} étape : Distinguer parmi les éléments liés à la personne ceux qui peuvent faire l'objet d'une stricte égalité de ceux qui doivent faire l'objet d'une équité.

Les éléments liés à la personne qui doivent être soumis à une stricte égalité pour un même emploi sont les suivants :

3 L'expérience

3 Le diplôme

Les éléments sur lesquels l'égalité ne peut être obtenue que sur la base de l'équité :

3 La performance du salarié

Il s'agit ici des résultats obtenus par rapport aux objectifs définis avec le salarié. La valorisation de la performance repose en général sur la mise en place d'un dispositif de rémunération variable.

3 Les compétences du salarié

Il s'agit ici de la maîtrise du poste et de l'implication du salarié dans son poste. Pour valoriser cet élément, les entreprises pratiquent en général le système des augmentations individuelles.

L'égalité pour ces 2 éléments de rémunération repose sur l'équité des dispositifs d'appréciation des compétences et de la performance. Ce sont les critères d'équité à respecter dans ce dispositif que les entreprises doivent définir et garantir. Les salariés doivent avoir accès aux règles régissant ces dispositifs d'appréciation.

3 Suppression des écarts de rémunération

Pour les écarts de rémunération constatés sur les bases exposées ci-dessus, c'est-à-dire pour les écarts non justifiables par des raisons objectives, les entreprises doivent se fixer des objectifs en termes de suppression des écarts d'ici au 31 décembre 2011.

Article 2

Promotion professionnelle et mixité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose un accès égal aux fonctions existantes dans l'entreprise. Ainsi, les entreprises doivent mettre en place les mesures de nature à éviter toute discrimination entre les femmes et les hommes dans les recrutements internes ou externes et dans l'accès à la formation.

Pour évaluer l'égalité de traitement, les entreprises mettent en place des indicateurs, par exemple :

- répartition entre les hommes et les femmes dans les embauches et dans les mobilités
- pourcentage des femmes occupant un poste de direction par rapport aux nombres de postes de direction
- taux de femmes ayant bénéficié d'une formation dans l'année rapporté au nombre de femmes dans l'entreprise et comparé au taux d'hommes ayant bénéficié d'une formation dans l'année rapporté au nombre d'hommes dans l'entreprise.
- ancienneté moyenne des femmes par échelon par rapport à l'ancienneté moyenne des hommes par échelon

Pour garantir l'égalité de traitement, les entreprises doivent mettre en place des mesures, notamment :

- Dans le cadre des recrutements, internes et externes, les entreprises doivent s'efforcer, dans la mesure du possible, d'obtenir un nombre égal de candidatures féminines et de candidatures masculines. Pour les emplois où les femmes ou les hommes sont sous-représentés, les entreprises doivent s'efforcer de favoriser une plus grande mixité.
- Tout salarié doit bénéficier d'un entretien annuel professionnel avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées notamment les questions d'évolution professionnelle, de formation et d'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale.
- En matière de formation professionnelle, les entreprises doivent veiller à garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation, notamment en se fixant un objectif chiffré tel qu'un taux égal de femmes bénéficiant de formation par rapport aux hommes bénéficiant de formation.
- Le salarié de retour de congé parental qui en fait la demande doit bénéficier d'une prise en compte prioritaire de sa demande de droit individuel de formation.
- La salariée de retour de congé de maternité ou le ou la salarié(e) de retour de congé d'adoption doit bénéficier d'un entretien de reprise au cours duquel sa situation professionnelle est examinée et des actions de formation sont éventuellement définies pour accompagner sa reprise de poste ou sa progression dans l'emploi.

Article 3

Articulation vie professionnelle/vie familiale

La loi sur l'égalité professionnelle traite également de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le présent article définit des mesures concourant à garantir cette articulation.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie doit comporter un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Pour les salariés qui sont à temps partiel pour des raisons familiales (enfants, conjoint ou ascendants à charge), l'entretien annuel professionnel doit s'attacher à évaluer l'adaptation de la charge de travail au temps de travail de manière à garantir le respect de la vie familiale.

Les entreprises doivent limiter autant que possible les réunions après 18 h et avant 9 h quand cette réunion implique la participation de salariés ayant des contraintes familiales (conduite de classes, sortie de crèche,...).

Si le salarié doit suivre une formation professionnelle sur un autre lieu que le lieu habituel de travail, les entreprises doivent veiller à préserver un temps de trajet raisonnable entre le domicile du salarié et le lieu de formation.

Tout salarié peut demander que soit étudiée la possibilité d'un passage à temps partiel pour raison familiale. Les entreprises doivent s'engager à répondre à cette demande dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande présentée par lettre simple remise contre décharge.

Le congé paternité prévu par l'article L. 1225-35 du Code du Travail donne droit au maintien de la rémunération dans les mêmes conditions que le congé maternité. Pour rappel, ce congé est de onze jours consécutifs en cas de naissance unique et de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute au congé de trois jours pour naissance prévu par l'article L. 3142-1 du Code du Travail.

Le congé parental doit être pris en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (et non à 50 % comme le prévoit la loi).

Le congé prévu par l'article L. 1225-61 du Code du Travail de trois jours par an pour enfant malade (congé porté à cinq jours pour les familles de 3 enfants et plus ou pour les parents d'un enfant de moins de un an) fait l'objet d'un maintien de la rémunération dans la limite de 3 jours par année civile et par salarié, à condition que l'enfant pour lequel il a été pris ait moins de 12 ans au moment du congé et sous réserve de fournir un justificatif médical. En ce qui concerne la rémunération des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la loi prévoit,

outre l'application des augmentations générales, que leur soit appliquée la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Les entreprises peuvent mettre en place, avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

Article 4 **Durée de l'accord et formalités**

4.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après respect des formalités suivantes :

- le délai de quinze jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. À cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature,
- le dépôt au Ministère du Travail et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

4.2

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les six mois suivant la réception de cette proposition. À défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

4.3

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Pacte de responsabilité

Accord du 29 juin 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Préambule

La promotion immobilière est une branche d'activité majeure de l'économie et de la société française en termes de contribution à la valeur ajoutée et en termes d'emploi.

La branche de la promotion immobilière s'engage depuis plusieurs années sur les problématiques de l'emploi et de la formation grâce à la qualité de son dialogue social et grâce aux outils dont elle a su se doter comme l'Observatoire des métiers et des qualifications créé en 2005.

Elle souhaite aujourd'hui s'engager dans le cadre du pacte de responsabilité et contribuer à améliorer la situation de l'emploi en France. Bien qu'avec 52 % d'emplois cadres et des niveaux de rémunération moyenne très supérieurs aux moyennes interprofessionnelles, ses entreprises seront peu nombreuses à bénéficier des mesures d'allègement du coût du travail, elle a conscience de la nécessité de s'engager et d'engager ses entreprises dans l'effort national.

Les partenaires sociaux se sont réunis et se sont mis d'accord sur un certain nombre de mesures en veillant à ce que ces mesures ne génèrent pas de surcoût pour les entreprises et en veillant à accompagner le plus possible les entreprises dans leur mise en œuvre.

Ces mesures s'appuient notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle et sur la dynamique du partenariat de la branche avec son organisme collecteur paritaire agréé, Agefos PME et la capacité de ce dernier à agir au plan régional au plus près des entreprises.

Ces mesures sont décrites à l'article 2 du présent accord. Elles sont organisées autour des priorités suivantes :

- Accueil des jeunes
- Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés

— Accès à l'emploi

L'article 1 du présent accord fait au préalable le point sur la situation économique et sociale de la branche.

Article 1 **Situation économique et sociale de la branche**

Le rapport de branche 2013 qui a été présenté à la commission mixte nationale du 7 octobre 2014 fait état des éléments suivants.

Données économiques

Le volume d'activité 2013 est de 29,4 milliards d'euros, en très légère augmentation par rapport à 2012 (+ 1 %).

Le secteur se compose de 2560 entreprises dont 84,5 % sont des très petites entreprises (moins de 10 salariés) ; 14,5 % des entreprises emploient de 10 à 99 salariés et 1 % des entreprises emploient 100 salariés et plus. Cette dernière catégorie emploie 41,5 % des salariés de la branche. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 98,2 % des entreprises de la branche et emploient 51,6 % des salariés.

La conjoncture de ces dernières années est de plus en plus difficile pour le secteur de la promotion immobilière. Depuis le début de l'année 2014, les ventes ont diminué de – 3,4 % et les mises en vente de – 14,1 % par rapport aux 9 premiers mois de 2013. Par rapport au 3^{ème} trimestre 2010, les ventes sont en recul de – 41,9 % et en cumulé de – 37,3 % sur les 9 premiers mois. L'offre commerciale reste quant à elle stable autour de 90 000 logements dont 8 % terminés et 46 % de logements non commencés. Les prévisions de vente pour 2014 tablent sur 95 000 logements, dont 72 000 de ventes aux ménages, contre 140 000 logements par an au cours des 15 dernières années.

Données sociales

25 300 personnes sont salariées dans la promotion immobilière.

Les effectifs sont répartis dans tous les territoires mais il existe une concentration dans certaines régions (Île de France, Rhône-Alpes, Provence Alpes Côte-d'Azur,...)

En 2013, 3950 embauches¹ ont été réalisées soit 15 % de l'effectif total. Le solde embauches départs est de + 200 (+ 0,8 %). Il était en 2012 de – 300 (– 1,2 %).

¹ *Embauches en CDI, CDD y compris contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.*

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 7 ans.

La pyramide des âges est très équilibrée (cf annexe 1.1 non publiée). L'âge moyen est de 41 ans.

Tranche d'âge	Part dans l'effectif total
> 60 ans	3 %
56-60	7,7 %
46-55	22 %
31-45	49,4 %
21-30	16 %
< 20	1,8 %

Près de 11 % de l'effectif a 56 ans et plus et près de 18 % moins de 30 ans.

À noter que dans la prochaine édition du rapport de branche, les tranches d'âges seront redéfinies pour tenir compte des tranches utilisées dans les différentes mesures définies par le pouvoir législatif et les partenaires sociaux. Ainsi la tranche moins de 20 ans sera remplacée par la tranche moins de 26 ans. La tranche 21-30 par la tranche 26-30. La tranche 46-55 sera scindée en deux tranches : la tranche 46-49 ans et la tranche 50-55 ans.

Nature des emplois

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue la principale forme de contrat de travail (96,5 % des emplois). Les personnes sont principalement embauchées en contrat à durée indéterminée (66,5 % des embauches).

Le taux de transformation des contrats (CDD, Stage, Alternance,...) en contrat à durée indéterminée est de 7 %.

Les emplois sont très majoritairement à temps plein (91,5 % des salariés travaillent à temps plein). 12,5 % des femmes travaillent à temps partiel et 3,5 % des hommes.

Les emplois cadres sont majoritaires dans notre profession à 52 %.

Les emplois sont répartis dans 6 familles de métiers. Outre les emplois dans les services centraux (près d'1/3 des emplois), ce sont les familles Montage et Commercial qui regroupent le plus d'emplois (41 % des emplois répartis

à peu près à part égal).

Mixité des emplois

Les femmes occupent 52,5 % des emplois.

Les familles Montage et Commercial ont une représentation Hommes Femmes équilibrée.

Les emplois de la famille Services centraux sont à dominante féminine (78 % des postes sont occupés par des femmes).

Les hommes sont sur représentés dans les emplois des familles Technique (73,6 %) et Développement (70 %). Ils le sont également dans les fonctions de direction (81,4 %).

Article 2

Les engagements pris en faveur de l'emploi

Les actions en faveur de l'emploi que les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre concernent :

- l'accueil des jeunes (2.1)
- le développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés (2.2)
- l'accès à l'emploi (2.3)

2.1

Accueil des jeunes

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation et l'accueil des jeunes sont fondamentaux dans la profession. Ils permettent d'accompagner le renouvellement des générations et la transmission des savoirs.

Constat chiffré

En 2013 (source rapport de branche 2013), 2900 jeunes ont été accueillis dans la branche en stage ou en contrat d'alternance ce qui représente de l'ordre de 10 % de l'effectif de la branche. Cette démarche d'accueil et de formation des jeunes est très partagée dans la profession puisque 39 % des entreprises ont accueilli au moins un jeune en 2013.

Les jeunes sont accueillis principalement dans le cadre d'un stage mais la part des contrats de professionnalisation devraient sensiblement augmenter en 2014 car plusieurs écoles de la profession proposent désormais leurs diplômes en contrat de professionnalisation.

Le bilan annuel d'Agefos PME au titre de la professionnalisation nous fournit les éléments d'information suivants

- En 2013, 394 contrats de professionnalisation ont été conclus dans la branche pour une durée moyenne de formation par contrat de 674 heures soit un total de 265 614 heures.
- Le niveau de formation du jeune à l'entrée en contrat de professionnalisation est à 40 % à Bac+2, à 30 % au niveau Licence ou Master, à 28 % au niveau Bac.
- 38 % des financements alloués concernent la préparation d'un diplôme de niveau BTS, 24 % la préparation d'un diplôme de niveau Licence ou Master.

Engagements qualitatifs

Afin de favoriser la formation et l'accueil des jeunes dans la branche de la promotion immobilière, les partenaires sociaux souhaitent s'engager sur les objectifs suivants :

- Informer sur les métiers et les formations
- Évaluer l'efficacité des cursus de formation
- Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes
- Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil
- Informer sur les métiers et les formations

Afin d'informer sur les métiers de la promotion immobilière, le répertoire des métiers et le guide des métiers de l'immobilier ont été mis en ligne sur l'espace internet de branche. Afin d'améliorer l'information sur les parcours de formation, les partenaires sociaux conviennent de mettre en ligne les informations relatives aux diplômes sur la base des informations collectées dans le cadre de l'étude sur l'accès aux métiers de la branche réalisée en 2013 dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

- Évaluer l'efficacité des cursus de formation

Par ailleurs, il est décidé de réfléchir dans le cadre de l'Observatoire des métiers à la méthodologie à mettre en œuvre pour évaluer l'efficacité des cursus de formation financés par la professionnalisation. Il pourra s'agir d'un référencement des écoles sur la base d'un cahier des charges ou d'une étude ponctuelle menée pour les cursus qui accueillent le plus de jeunes dans notre branche.

Cette démarche doit permettre de :

- S'assurer que les écoles déterminent leur nombre de places en fonction des perspectives réelles d'accueil dans les entreprises
- Vérifier la cohérence de la formation avec les besoins en compétences de la profession
- Évaluer la qualité de l'accompagnement des élèves dans la recherche de l'entreprise d'accueil
- Évaluer la qualité du suivi des élèves pendant leur formation à l'école et dans l'entreprise
- Mesurer les débouchés réels trouvés par les élèves à l'issue de leur formation.

La démarche retenue pourra également être appliquée ultérieurement aux diplômes en apprentissage en fonction des évolutions liées à la réforme des collecteurs de la taxe d'apprentissage.

- Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes

Les partenaires sociaux décident également de mettre à disposition des entreprises sur l'espace internet de branche l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes en stage, en contrat de professionnalisation ou en apprentissage.

Il sera également mis à la disposition des entreprises un kit d'information sur la fonction de tuteur et un module de formation au tutorat sera proposé dans le catalogue de formation de la FPI.

- Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil

Afin d'aider les jeunes dans leur recherche d'entreprise d'accueil, les partenaires sociaux décident de créer sur l'espace de branche et sur le site de la FPI une rubrique permettant aux entreprises de publier leurs offres en matière d'accueil des jeunes (stages et/ou contrats en alternance).

2.2

Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux partagent l'idée selon laquelle la formation est le meilleur outil dont peut bénéficier le salarié contre la perte de son emploi d'une part et pour le développement de sa carrière d'autre part.

Ils souhaitent réaffirmer que salariés et chefs d'entreprise ont une responsabilité commune pour veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Afin de les accompagner dans cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un certain nombre de mesures.

Constat chiffré

En matière de formation, le rapport 2013 d'Agefos PME sur la formation donne les indications suivantes² :

² Jusqu'à fin 2015, seul le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés est mutualisé et donc suivi par Agefos PME. À compter de 2016, la mutualisation est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés. Les chiffres de la professionnalisation concernent quant à eux toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

- 18 % des entreprises de moins de 10 salariés ont fait appel à la mutualisation pour financer au moins une action de formation.
- 16 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié d'une formation. À noter que ce taux est équivalent au taux observé chez Agefos PME (tout secteur confondu) et qu'il est très supérieur au taux observé au plan national inter-professionnel tout OPCA confondu (8,9 %).
- 135 stagiaires (ce qui correspond à 0,5 % de l'effectif de la branche) ont suivi une formation dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation pour une durée moyenne par stagiaire de 130 heures.

Engagements qualitatifs

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications, les partenaires sociaux s'engagent sur les actions suivantes :

- Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises
- Accompagner le renforcement et le développement des compétences
- Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle
- Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises

La branche ne dispose pas de données sur les qualifications des salariés ni d'analyse prospective des emplois. Il est convenu de réaliser une étude spécifique dans le cadre de l'Observatoire des métiers afin que la branche, en bénéficiant d'indicateurs et de données sur les emplois et les qualifications de la branche, puisse conduire une gestion prévisionnelle.

En 2011, la branche a signé un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont l'objectif était d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une démarche GPEC. Il est convenu de communiquer sur l'espace de branche sur les outils et méthodologies existants afin d'inciter les entreprises à mettre en place cette

démarche.

— Accompagner le renforcement et le développement des compétences

Afin d'accompagner les chefs d'entreprise sur la formation professionnelle, il est rappelé que la FPI a élaboré un catalogue de formation sur les compétences clés du métier de promoteur.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés qui sera mutualisé à compter de la collecte 2016 comme l'était auparavant uniquement le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les partenaires sociaux définiront les critères de prise en charge dans le cadre de la section paritaire professionnelle après avis de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation de la branche. Les décisions seront prises sur la base des observations faites sur l'évolution des besoins en compétences sur les différents métiers de la promotion immobilière. Des priorités pourront être définies.

Par ailleurs, dans le cadre de l'Observatoire des métiers, les partenaires sociaux ont la possibilité d'identifier et de concevoir des dispositifs de certification adaptés aux besoins et contraintes des salariés et des entreprises. Les partenaires sociaux pourront également décider de travailler à la mise en œuvre de parcours collectif de validation des acquis de l'expérience sur certains métiers en partenariat avec les écoles volontaires.

Enfin le dispositif de la période de professionnalisation étant recentré sur les formations dites certifiantes ou qualifiantes³ afin de contribuer au maintien du salarié dans l'emploi ou à son évolution professionnelle, les partenaires sociaux suivront les données relatives à ce dispositif dans le cadre de la présentation du bilan annuel Agefos PME.

Les formations certifiantes ou qualifiantes sont entendues ici des formations qui :

— débouchent sur un titre enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sur un Certificat de qualification professionnelle

— ou débouchent sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche

— ou sont inscrites à «l'inventaire».

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation quand le nombre d'heures de l'action de formation est supérieur aux droits acquis au titre du CPF.

L'action d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience est également éligible à la période de professionnalisation.

L'inventaire (qui doit être publié au 1^{er} janvier 2015) comprend «les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle».

— Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle

En application de la loi sur la réforme de la formation professionnelle, chaque salarié bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel dont l'objectif est de faire le point sur les évolutions passées et de préparer les évolutions à venir. Un modèle de support d'entretien et une fiche explicative seront mis en ligne sur l'espace de branche.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel sera consacré à un bilan récapitulatif sur la base des indicateurs suivants :

— Le salarié a suivi au moins une action de formation

— Le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

— Le salarié a acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience

Afin d'encourager les salariés à devenir acteur de leur carrière professionnelle, des fiches pratiques seront mises en ligne sur l'espace de branche sur :

— Le conseil en évolution professionnelle

— Le compte personnel de formation

— La validation des acquis de l'expérience

— Le congé individuel de formation

2.3 Accès à l'emploi

Constat chiffré

Le rapport de branche rend compte des embauches réalisées dans la branche. Les chiffres rapportés ici sont les embauches en CDI et CDD, hors accueil des jeunes en formation en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

En 2012, le nombre d'embauchés était de 3400. En 2013, il était de 3550 soit une progression de 4,4 %. Rapporté à l'effectif total, les embauches ont représenté en 2012 13,5 % et en 2013 14 %.

Les embauches se sont faites en majorité en CDI (70,5 % des embauches en 2012 et 73 % en 2013). Elles ont concerné principalement en nombre de personnes les métiers du montage, du commercial et des services centraux. En proportion des effectifs par famille, ce sont les métiers du commercial, du montage et du développement qui ont le plus recruté.

Engagements qualitatifs

Afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux emplois disponibles dans la branche, les partenaires sociaux

s'engagent sur les mesures suivantes :

- Informer sur les métiers et les formations
- Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formation
- Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur
- Informer sur les métiers et les formations

L'information sur les métiers et les formations mise en ligne pour les jeunes bénéficiera aussi aux demandeurs d'emploi. La présentation des cursus de formation comporte également les indications sur les possibilités d'accès à ces cursus en formation continue ou par validation des acquis de l'expérience.

- Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formation

La FPI a choisi de rendre son offre de formation accessible aux demandeurs d'emploi issus de la promotion immobilière afin de leur permettre de consolider ou d'actualiser les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur expérience en promotion immobilière. Elle a fixé un tarif spécifique pour les demandeurs d'emploi. Cette information sera mise en avant sur l'espace de branche.

Les formations proposées au catalogue de formation n'étant pas certifiantes, le parti pris a été de ne pas les ouvrir aux demandeurs d'emploi n'ayant pas encore d'expérience et de compétences en promotion immobilière car ces formations ne leur permettraient pas d'accéder à l'emploi. En effet, les métiers dans la promotion immobilière étant très qualifiés, les demandeurs d'emploi qui souhaitent se reconvertir vers ces métiers ont, selon le métier visé et les compétences dont ils disposent, besoin de s'inscrire dans un parcours certifiant.

- Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur

Les entreprises pourront publier leurs offres d'emploi sur l'espace de branche. La FPI s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur ce nouveau service. Une communication pourra être envisagée en partenariat avec Agefos PME pour toucher les entreprises non adhérentes à la FPI.

Le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet de recruter un demandeur d'emploi et de lui proposer une formation préalable de 400 heures maximum, afin qu'il acquiert les compétences requises pour un poste. Pôle emploi et Agefos PME accompagnent les entreprises dans cette démarche d'accès à l'emploi en termes de choix de la formation d'une part et de financement d'autre part. Le financement porte à la fois sur les coûts de la formation et sur l'indemnisation du demandeur d'emploi qui reste inscrit à Pôle Emploi pendant la période de formation⁴.

⁴ Ce dispositif peut être individuel. La POE est mise en place à la demande de l'employeur qui a sélectionné un candidat mais à qui il manque certaines compétences pour être opérationnel dans l'emploi.

Ce dispositif peut également être mis en place sous la forme de session collective sur une formation donnée. Cette démarche est mise en place par exemple quand la branche ou la région identifie des difficultés de recrutement sur un emploi donné. Ce dispositif est alors ouvert aux demandeurs d'emploi sans condition de promesse d'embauché préalable.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif de la POE peut constituer un appui efficace au recrutement, notamment dans les TPE et en régions où les chefs d'entreprise souhaitent parfois faire confiance à des candidats qui ne sont pas toujours issus de la promotion immobilière ni titulaires d'un diplôme en promotion immobilière, notamment sur le métier de négociateur immobilier ou de développeur foncier. Les partenaires sociaux décident de communiquer sur ce dispositif auprès des chefs d'entreprise et d'identifier les formations pertinentes sur les métiers définis ci-dessus. Un travail sera mené en ce sens avec Agefos PME.

Article 3

Synthèse des mesures à mettre en œuvre par la branche

Objectif de la mesure	Description de la mesure
Informar sur les métiers et les formations	Mise en ligne des informations relatives aux diplômes préparant aux métiers de la promotion immobilière
Évaluer l'efficacité des cursus diplômant ou certifiant	Mise en place d'une procédure d'évaluation des cursus financés par la branche
Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes	Diffusion auprès des entreprises de l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes.
	Fiche pratique et module de formation sur le tutorat
Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil	Publication des offres à destination des jeunes en formation (stages, contrats en alternance)

Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises	Réalisation d'études prospectives
	Communication auprès des entreprises sur la GPEC
Accompagner le renforcement et le développement des compétences	Orientation du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés
	Création de cursus certifiant et de parcours VAE
	Pilotage des périodes de professionnalisation
Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle	Fiche pratique et modèle d'entretien d'évolution professionnelle
	Fiche pratique sur <ul style="list-style-type: none"> - Le conseil en évolution professionnelle - Le compte personnel de formation - La validation des acquis de l'expérience - Le congé individuel de formation
Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formation	Conditions spécifiques d'accès des demandeurs d'emploi à la formation
Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur	Mise en place d'une «Bourse aux emplois»
	Développement du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi

Article 4

Évaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre

Les partenaires sociaux sont conscients que, dans une conjoncture difficile comme celle que traverse la profession depuis 3 ans et qui a vu un recul de l'activité proche de 30 %, le faible impact sur l'emploi observé en 2013 est un indicateur positif de l'action des entreprises en faveur de l'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que les mesures figurant dans le présent accord au titre du pacte de responsabilité traduisent leur volonté de soutenir cette dynamique favorable à l'emploi. Afin de mesurer l'efficacité de l'accord, les partenaires sociaux ont établi ci-dessous une liste d'indicateurs qui permettront de suivre l'impact de chaque disposition.

Domaines d'actions	Indicateurs	Données actuelles (2013)	Objectifs à fin 2018	Source indicateurs
Accueil des jeunes	Nombre de jeunes accueillis chaque année	2900 jeunes/an	3000 jeunes	Rapport de branche
	Nombre de contrats de professionnalisation	394 contrats	450 contrats	Bilan Agefos PME
	Taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD en embauches en CDI	6 %	8 %	Rapport de branche
	Part des jeunes de moins de 30 ans/effectif total (la part des moins de 26 ans sera observée à partir du rapport de branche 2014)	18 %	maintien	Rapport de branche
Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés	Taux de formation des salariés	16 %	18 %	Rapport de branche (indicateur Agefos PME à élargir à toutes les entreprises)
Accès à l'emploi	Taux d'embauché annuel (nombre d'embauches/nombre de salariés)	15,5 %	16,5 %	Rapport de branche
	Evaluer l'efficacité du service offres d'emploi (nombre d'offres publiées, nombre de visites sur le site,...)	Pas de chiffre de départ	Progression constante	FPI
	Suivre les chiffres sur le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi	Pas de chiffre de départ	Objectif à définir une fois les données connues	Agefos PME

Les partenaires sociaux conviennent de fixer ultérieurement un indicateur portant sur le solde net entre les embauches et les départs à partir des données fournies par les rapports de branche 2014 et 2015 et en fonction de l'évolution de la conjoncture.

Article 5 **Mise en œuvre et évaluation de l'accord**

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, l'accord entre en vigueur à compter de sa signature pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018 date à laquelle il cessera de recevoir application sauf les évaluations indiquées ci-après.

Chaque année, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, le suivi des indicateurs sera réalisé pour mesurer le taux d'atteinte de chacun des objectifs, sur la base des informations fournies par ce rapport de branche et par le bilan Agefos PME.

La première évaluation aura lieu en 2017 lors de la présentation du rapport de branche et du bilan Agefos sur les données 2016.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner en 2018, lors de la présentation des rapports de branche et du bilan Agefos PME sur les données 2017, la pertinence des indicateurs retenus, et, le cas échéant, la nécessité de réviser certains indicateurs et/ou certains objectifs en cas de renouvellement de l'accord.

Article 6 **Formalités**

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

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

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 39 du 17 novembre 2017

[Étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FO FEC.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la Convention Collective Nationale de la Promotion immobilière un article 36 intitulé Commission Paritaire Nationale d'Interprétation, les parties conviennent de remplacer cet article 36 par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Article 1

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de sa date de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

Article 2

La convention collective en son article 36 est ainsi modifiée. Cet article est désormais ainsi rédigé : Voir article 36 des Dispositions générales de la convention collective.

Article 3

Observatoire Paritaire de la Négociation Collective

Il est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi. Il accuse réception des accords qu'il reçoit. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

Il se réunit une fois par an (ou plus en fonction des besoins à l'initiative de la FPI ou de l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés).

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par Organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Article 4

Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet de l'accord qui intéresse le fonctionnement des commissions paritaires de branche et la relation des organisations syndicales composant la CPPNI avec les entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Crise du Covid 19 - Mesures d'urgence en matière de congés payés

Accord du 11 mai 2020

[Étendu par arr. 25 juin 2020, JO 4 juill., applicable à compter du lendemain de sa signature pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNUHAB CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du COVID-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512) souhaitent assurer les entreprises et salariés de l'attention particulière portée à la préservation de la santé et les encourager à respecter les mesures et préconisations sanitaires applicables.

Les partenaires sociaux partagent la volonté d'apporter des réponses aux difficultés que peuvent rencontrer :

— les salariés, parce qu'eux-mêmes ou leurs proches ont été victimes de l'épidémie et/ou parce que leurs conditions de travail ont été modifiées

— les entreprises, parce que leur activité ayant fortement baissé, le tissu économique de la branche, notamment des TPE et PME, est extrêmement fragilisé.

Devant la gravité et l'urgence de la situation, ils ont donc souhaité négocier un accord afin :

-
- de venir en aide aux salariés dont les conditions de travail ont été affectées,
 - d'aider les entreprises à accompagner la fluctuation de l'activité, en limitant au maximum les effets sur l'emploi et les rémunérations.

Un accord complémentaire spécifique relatif à la protection sociale sera négocié pour venir en aide aux entreprises et aux salariés concernés par l'épidémie ou fragilisés.

Étant précisé que l'employeur pourra toujours déroger aux dispositions ci-dessous dans un sens plus favorable aux salariés, en veillant alors à ce que ses décisions s'appliquent de la même façon à tous les salariés placés dans une situation identique, sans différence de traitement.

Article 1

Rappel de la primauté de la négociation d'entreprise et des règles relatives à la protection de la santé des salariés

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social à l'échelle de l'entreprise comme à celle de la branche et rappellent que la majorité des entreprises relevant de la convention collective de la promotion immobilière sont de petites entreprises (85 % des entreprises comptent entre 1 et 9 salariés) non couvertes par des accords d'entreprises.

Pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur ce sujet conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le rôle de la branche est exclusivement supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. Par conséquent, l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à ce sujet, en raison de l'échec de négociations en entreprise ou en l'absence de possibilité de négocier du fait de l'absence de représentants du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger conformément à l'article L. 2253-3 du Code du Travail.

En outre, cet accord de branche ne remet pas en cause les négociations en cours dans les entreprises qui doivent se poursuivre dans le respect des règles du dialogue social.

Les partenaires sociaux rappellent, par ailleurs, la responsabilité des entreprises pour faire connaître les règles sanitaires afin de réduire autant que possible le risque de propagation du virus par l'application des mesures barrières et de distanciation sociale, et le respect du confinement.

Si le maintien de l'activité économique est possible dans cette crise sanitaire sans précédent, l'organisation du travail doit s'adapter aux nouvelles contraintes qui s'imposent. Dans la mesure du possible, elles devront adapter leur organisation du travail au regard de leurs spécificités et des risques évalués et respecter les principes généraux de prévention en application de l'article L. 4121-2 du Code du travail.

Dans ce cadre, il est rappelé la nécessité de recourir au télétravail (travail à distance) dès que cela est possible, notamment sur la base de l'article L. 1222-11 du Code du travail, pendant la période de confinement.

Article 2

Mesures d'urgence en matière de congés payés

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit la possibilité pour les branches professionnelles d'adapter les règles de gestion et de prise des congés payés. Par le présent accord, les signataires souhaitent permettre aux entreprises de la branche de se saisir de cette faculté afin de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de la crise. Cette mesure vise en effet à anticiper et préparer la sortie de crise sécuriser le plan de continuité de l'activité et à préserver prioritairement la santé et les emplois.

Par dérogation aux dispositions applicables en matière de prise des congés payés, conformément à l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-323 précitée, dans la limite de six (6) jours ouvrables de congés payés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours francs, les entreprises pourront, en l'absence d'accord négocié en leur sein et ayant le même objet :

- décider de la prise de 6 jours ouvrables de congés payés non fractionnables acquis par le salarié ;
- y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés déjà posés et acceptés, non fractionnables ;

Pour les salariés n'ayant pas acquis six (6) jours de congés payés, l'entreprise ne peut imposer la prise de congés payés que dans la limite des jours effectivement acquis.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 30 septembre 2020.

Il est rappelé que, conformément aux articles L. 3141-17 et suivants du Code du Travail, les salariés doivent béné-

ficier d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés et au maximum 24 jours au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'information des salariés concernés par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance.

L'employeur s'efforcera d'accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise, pendant la durée d'application du présent accord. Toutefois, si les conditions économiques nécessitent que ces congés ne soient pas simultanément pris, il pourra être dérogé aux dispositions prévoyant que les conjoints et partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 3

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4

Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512) quel que soit leur effectif. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020. Il entrera en vigueur au lendemain de sa signature. Le présent accord vise l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée de plus de 4 mois.

Les signataires conviennent d'échanger dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Article 7

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Extension

Le secrétariat de la Commission Paritaire est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

