

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
PROMOTION IMMOBILIÈRE DU 18 MAI 1988.
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 4 NOVEMBRE 1988
JORF 15 NOVEMBRE 1988.

IDCC 1512

Brochure 3248

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Promotion immobilière

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988	
JORF 15 novembre 1988.	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Durée - Dénonciation - Prévision	5
Article 3 - Avantages acquis	6
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical	6
Article 4 - Liberté d'opinion	6
Article 5 - Liberté syndicale	6
Article 6 - Autorisations d'absence	6
Titre III : Embauche - Contrat de travail	6
Article 7 - Embauche - Période d'essai	6
Article 8 - Ancienneté	7
Article 9 - Mutations géographiques	7
Article 10 - Mutations professionnelles temporaires	7
Titre IV : Congés	7
Article 11 - Congés annuels	7
Article 12 - Congés pour événements familiaux	7
Titre V : Maladie, accident, maternité	7
Article 13 - Maladie, accident	7
Article 14 - Maternité - Adoption	8
Titre VI : Rupture du contrat de travail	8
Article 15 - Rupture du contrat de travail	8
Article 16 - Indemnités de licenciement	8
Article 17 - Indemnité de départ en retraite	9
Titre VII : Rémunération - Classifications	9
Article 18 - Rémunération - Frais professionnels	9
Article 19 - Classifications	9
Titre VIII : Durée et aménagement du temps de travail	12
Article 20 - Jours fériés	12
Article 21 - Travail du dimanche	12
Article 22 - Durée du travail	12
Titre IX : Conditions de travail, d'emploi et de rémunération de certaines catégories de salariés	12
Article 23 - Travail temporaire	12
Article 24 - Médecine du travail	12
Article 25 - Protection de la maternité	12
Article 26 - Travail à temps partiel	12
Article 27 - Commissions paritaires	13
Titre X : Droit au travail et égalité professionnelle	13
Article 28 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
Article 29 - Droit au travail des personnes handicapées	13
Article 30 - Egalité de traitement entre les salariés étrangers et français	13
Article 31 - Titre XI : Formation professionnelle et apprentissage	13
Article 32 - Titre XII : Délégués du personnel	13
Article 33 - Titre XIII : Comité d'entreprise	13
Article 34 - Titre XIV : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	13
Titre XV : Commissions paritaires nationales	14
Article 35 - Commission paritaire nationale de conciliation	14
Article 36 - Commission paritaire nationale d'interprétation	14
Titre XVI : Négociations ultérieures	15
Article 37 - Garanties des salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires	15
Titre XVII : Dispositions finales	15
Article 38 - Dépôt	15
Article 39 - Demande d'extension	15
Textes Attachés	17
Annexe I Clause d'option pour la mise en application de la convention collective Convention collective nationale du 18 mai 1988	17
Avenant n° 4 du 17 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire	17
Accord du 18 décembre 1997 relatif au rattachement des constructeurs de maisons individuelles à la convention collective de la promotion-construction	17
Avenant n° 11 du 18 février 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	19

Avenant du 18 février 2000 au protocole d'accord du 18 décembre 1997	23
Avenant n° 11 bis du 12 juillet 2000 modifiant l'avenant n° 11 sur l'ARTT du 18 février 2000	23
Avenant n° 14 du 16 avril 2002 relatif au compte épargne-temps	24
Avenant n° 16 du 5 février 2003 portant extension du champ d'application aux départements d'outre-mer	26
Avenant n° 15 du 5 février 2003 relatif à la rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers	26
Avenant n° 14 bis du 10 juillet 2003 relatif au compte épargne-temps	27
Avenant n° 19 du 20 septembre 2004 relatif à la retraite	27
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la promotion-construction	28
Accord du 1er juin 2005 relatif à la création d'un PEI et d'un PERCO-I	28
Accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	49
Avenant n° 21 du 16 novembre 2005 relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	53
Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif à la création et au fonctionnement de la section professionnelle paritaire	54
Avenant n° 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005 portant création d'un PEI et d'un PERCO-I	57
Avenant n° 25 du 7 avril 2009 relatif à la période d'essai	61
Avenant n° 27 du 7 juillet 2010 relatif à la représentation syndicale	61
Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	61
Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	63
Avenant n° 30 du 21 février 2011 relatif au changement de nom de la convention	65
Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	65
Accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélèvement FPSPP	77
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conventionnel de prévoyance	77
Avenant n° 32 du 20 décembre 2012 relatif à la prévoyance, à l'indemnité de licenciement et à la retraite	79
Avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	80
Accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité	82
Avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	86
Accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours	90
Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	91
Avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	95
Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	97
Avenant n° 4 du 9 juillet 2018 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé	98
Avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications	99
Accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Entreprises de proximité)	100
Avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé	102
Accord du 11 mai 2020 relatif aux mesures liées à la crise sanitaire du Covid-19	103
Accord du 9 juin 2020 relatif à la formation professionnelle	103
Accord du 9 juin 2020 relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance (« Pro-A »)	110
Accord du 28 septembre 2020 relatif au forfait annuel en jours	112
Avenant n° 6 du 22 décembre 2020 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé	115
Avenant n° 7 du 18 novembre 2021 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé	116
Avenant n° 48 du 5 juillet 2023 relatif à l'embauche et à la période d'essai	117
Avenant n° 8 du 9 octobre 2023 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé	118
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2020-50 du 26 décembre 2020 à l'accord du 28 septembre 2020 relatif au forfait annuel en jours	119
Accord du 24 juin 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire	119
Accord du 23 octobre 2024 relatif aux régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé	120
Textes Salaires	131
Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002	131
Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006	131
Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008	132
Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008	133
Avenant n° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010	133

Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima	134
Avenant n° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	134
Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	135
Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012	135
Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013	136
Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	137
Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015	137
Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	138
Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	139
Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	139
Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	140
Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020	141
Avenant n° 44 du 13 avril 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021	141
Avenant n° 45 du 4 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2021	142
Avenant n° 46 du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2022	143
Avenant n° 47 du 24 mai 2023 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2023	144
Avenant n° 49 du 24 avril 2024 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024	145
Textes Extensions	147
ARRETE du 4 novembre 1988	147
ARRETE du 1 mars 1989	147
ARRETE du 13 mars 1990	147
ARRETE du 15 avril 1991	147
ARRETE du 28 avril 1992	147
ARRETE du 1 juin 1992	147
ARRETE du 5 mai 1995	148
ARRETE du 18 mars 1997	148
ARRETE du 20 mai 1998	148
ARRETE du 23 mars 1999	148
ARRETE du 30 juin 2000	149
ARRETE du 10 décembre 2001	150
ARRETE du 24 septembre 2002	150
ARRETE du 23 juin 2003	151
ARRETE du 4 juin 2004	151
ARRETE du 7 décembre 2004	151
ARRETE du 7 décembre 2004	152
ARRETE du 24 décembre 2004	152
ARRETE du 13 avril 2005	152
ARRETE du 11 janvier 2006	152
ARRETE du 30 mars 2006	153
ARRETE du 12 juillet 2006	153
ARRETE du 12 juillet 2006	153
ARRETE du 19 octobre 2006	154
ARRETE du 31 janvier 2007	154
Textes parus au JORF	155
Arrêté du 15 juillet 2019	155
Arrêté du 6 septembre 2019	155
Arrêté du 29 mai 2020	155
Arrêté du 25 juin 2020	156
Arrêté du 22 juillet 2020	156
Arrêté du 9 novembre 2020	156
Arrêté du 5 février 2021	157
Arrêté du 12 avril 2021	157
Arrêté du 7 septembre 2021	158

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PROMOTION IMMOBILIÈRE DU 18 MAI 1988. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 4 NOVEMBRE 1988 JORF 15 NOVEMBRE 1988

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des promoteurs constructeurs FPNC ; Union nationale des aménageurs leusorstis UNAL.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; CFE, CGC, SUHNAB ; Fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des crémeccos et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-19).

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les employés des entreprises assurant une activité de promotion immobilière ou une activité de construction de maisons individuelles.

Sont considérées comme entreprises de promotion immobilière pour la présente convention les entreprises exerçant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à disposition des ouvrages 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 titulaires 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 exerçant 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).

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 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.

NOTA : Arrêté du 7 décembre 2004 : Avenant étendu à l'exclusion de la sécurité de la construction des maisons individuelles.

Article 2 - Durée - Dénonciation - Prévision

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

La présente convention prend effet au 1er juillet 1988, sauf les

articles 18 et 19 qui prendront effet au 1er janvier 1989. Elle est conclue pour une durée d'un an et se poursuivra automatiquement d'année en année. L'organisation qui dénonce la présente convention devra le notifier aux autres partenaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de la période convenue en cours. En cas de dénonciation émanant de la totalité des salariés ou de la totalité des salariés, la présente convention sera 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 salariée des salariés ou des salariés, la présente convention continuera d'être appliquée pendant la période de préavis et les effets de la dénonciation continueront d'être liés par la présente convention pendant un an.

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

Toutefois, ce n'est qu'au cours de la période du 1er 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 1er juin leurs éventuelles demandes de modification.

Si une demande de modification est présentée d'un commun accord entre au moins une organisation salariée et au moins une organisation patronale, une première réunion paritaire devra alors être provoquée dans les trois mois suivant la réception de la demande afin de discuter de la modification.

Toute demande de modification des articles de la convention est demandée et devra être accompagnée d'un projet de rédaction de ces articles.

Tnat qu'aucun acocrd n'aura aoutbi sur les aitrcls somuis à modification, les distioisnops crearetoonpsdns antérieurement cneolucs cioontrnuent de s'appliquer. Si acuum arccod n'est clocnu dnas les toirs mios suanivt la première réunion paritaire, qellue que siot la dtae de cette réunion, la dmnaede de midiaftcioon srea réputée caduque.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les aagvaetns prévus par la présente conneitvon ne puevet se clumuer aevc les aeavngats déjà eintxtsas dnas les eirnresetps à la dtae d'effet de la présente cietnoovnn : sluees les dionpstiosis les puls foebavlras aux salariés snoert appliquées.

La nooitrn d'avantages aiuqcs s'apprécie puor l'ensemble du personnel, tpye d'avantage par tpye d'avantage.

L'application de la présente cneoiotvn ne puet être la casue d'une spipoersusn des usegas ou des agvatenas iiieldudvns ou ctefcolils aciqus par le prnosnel en focotnin antérieurement à la dtae d'effet de la présente convention.

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Article 4 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les pierats liées par la présente cintonevon rienaossnenct la liberté d'opinion.

Eells s'engagent à ne pas predrne en considération les ooiipnns pletiiuqqs ou philosophiques, les ccrnayeos religieuses, les origenis sociales, rclaeais ou prsonllefieioness des employés dnas lerus ratorpps de travail.

Article 5 - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les petiars liées par la présente cnonvoiten rionscenaenst le droit par tuos elruopymes ou salariés de se rgeurpeor en sniyccdat pionereossnfl en vue de la défense clcoetvlie de lerus intérêts.

Les décisions peisrs nemoamtnt en ce qui cernncoe l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les sctnanios ou le congédiement ne poruornt se fneodr sur le fiat qu'un salarié apneiraptt ou n'appartient pas à un syndicat, erecxe ou n'exerce pas un manadt syndical.

Les sycdantis ont la liberté, dnas les cdninoiots législatives et réglementaires en vigueur, d'exercer luer atcoin à l'intérieur de l'entreprise. L'exercice de cttee liberté ne puet aivor puor conséquence des atecs ctiroenars à la loi.

Article 6 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Tuot employé appelé par une ognaiatisorn sincldaye sganiartie de

la présente cnnitvoeon à ercxer un madnat à tpems cpmplet ialpqimunt la ctiosesan de ses fnoconits dnas une eepsnrrtie de pirotmoon immobilière anupqlaigt la présente cnintveoon bénéficiera d'une sospusnein de son canotr de taarvil dnas la lmitie de trios années. A l'issue de cette suonpeissn de son contrat, il srea réintégré dnas l'entreprise à l'emploi occupé précédemment ou à un eplmoi équivalent à cnotdiion qu'il flurome sa dnedame dnas le mios savuint l'expiration de son mandat.

Titre III : Embauche - Contrat de travail

Article 7 - Embauche - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2023

Au mnemot de l'embauche, une lrtete d'engagement ou un cnrtoat de tvraial est clcnou en duolbe emxpelarie : un eepamirxle puor l'employeur ou son représentant et un eilpmraxeé puor le salarié nnulmlveoeet engagé.

Cette lrtete d'engagement, ou ce ctaonrt de travail, fiat référence à la présente cootneinvn civtlcloee dnou un eemrapixle est reims au salarié au memnot de son embauche. Il en est de même du règlement intérieur et des acorcds d'entreprise s'ils existent.

Pour le pnerensoel déjà irnscit dnas les efceffits au mmonet de la msie en aatcpioplin de la présente coeintnvn collective, le txete de la ctvineoonn ctiellvcoe est tneu à la dsiitioospn du pnerensoel par l'employeur ou son représentant.

De même, les aeannvts à la présente coneovntin cevocllite sneort tuens à la ditioispson de l'ensemble du poenrnesl dnas l'entreprise par l'employeur ou son représentant. Le ttxee de la coeintvnn cecillovte et ses aenavtns sonert riems aux mmeerbs de la délégation du pnroesnl du comité scoail et économique et aux délégués sacnuidyx s'ils exsneitt dnas l'entreprise.

La lrette d'engagement ou le cnarott de taavril cmeoroptra au mnois des précisions rtlaeavis aux éléments stvanius :
? la ceivnonotn cotlvcliee alpablcpie ;
? la dtae de prsie d'effet du coantrt de tivaarl ;
? la période d'essai ;
? la durée du préavis ;
? les ftnoniocs et qautcaofniliis attribuées ;
? les éléments de la rémunération et la durée du tvraial à leulqale ils se rnapeorptt (temps complet, tmepps partiel, rémunération forfaitaire) ;
? la durée de l'engagement ;
? la référence à la vstiee d'information et de prévention, ou, le cas échéant puor les psetos concernés, à l'examen médical d'aptitude à l'embauche ;
? le leiu de taarvil et les déplacements éventuels ;
? le cas échéant, des cualess particulières.

La période d'essai inlatiee des egnemetangs à durée indéterminée est d'une durée qui ne peut, au plus, excéder :
? 2 mios de taviarl eetcffif puor les pteoss de tvairal classés aux nuaveix I, II et III ;
? 4 mios de traiaavl efcctief puor les potses de tvairal classés aux navaeux IV, V, et VI.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée de taavirl eeffecif qui ne peut, au plus, excéder :
? 2 mios de taviarl efecitff puor les pteoss de tariavl classés aux nvaveix I, II et III ;
? 3 mios de traiaavl eecitfff puor les potess de tirvaal classés aux nvaiueix IV, V, et VI.

Ce reomunenlveelt fiat l'objet d'un accrod écrit ernte le salarié et l'employeur ou son représentant, anavt le treme 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 durée de la période d'essai est soumise aux délais de prévenance prévus par la loi.

Article 8 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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 notant 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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Il est demandé à l'employeur et au salarié de prévoir et de régler dans les conditions de travail, les conditions d'engagement ou ultérieurement 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 a été abordée dans la lettre ou contrat d'embauche ou par avenant ultérieur. Dans le cadre de la préparation de la mutation, la réserve des droits des salariés ou de l'entreprise déjà exercés dans l'entreprise, l'employeur et le salarié ont le droit de bénéficier de l'indemnisation des frais provoqués par cette mutation (notamment frais de déménagement éventuel, de transport, de séjour).

Article 10 - Mutations professionnelles temporaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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

Si le salarié est temporairement affecté à un poste classé à un niveau inférieur, le salarié conserve le bénéfice

de sa rémunération habituelle.

Titre IV : Congés

Article 11 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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

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

Article 12 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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 aménagement de cette autorisation d'absence, soit rémunéré avec priorité sur son droit à congés annuels, soit non rémunéré.

Titre V : Maladie, accident, maternité

Article 13 - Maladie, accident

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

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 prolongement de l'indisponibilité.

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

A partir de 1 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 attributions fixes pendant 1 mois. Au-delà de 6 ans d'ancienneté, le minimum de ces attributions sera assuré pendant 2 mois et pendant 3 mois au-delà de 11 ans.(1)

Ce minimum du salaire s'applique sans délai de carence en cas d'accident de travail ou de trajet ou de maladie professionnelle et à compter du quatrième jour d'absence dans les autres cas.

Ce minimum des attributions s'entend déduction faite des indemnités journalières versées 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 sont réputées être versées intégralement pour le complément de salaire. Le droit au 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 prescrite à son ancienneté et définie par le présent article.

L'indisponibilité pour raisons de maladie ou accident non professionnels 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 l'exigent au terme définitif de l'employé absent.

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

(1) Alinéa étendu sans réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

Article 14 - Maternité - Adoption

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Pendant le congé maternité tel que défini par le code du travail, après 2 ans d'ancienneté, les salariées bénéficient du maintien de leurs attributions fixes sans déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant par le régime de prévoyance de l'entreprise.

La durée de 2 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 partiel et l'adoption sont ceux prévues par les dispositions législatives réglementaires.

Titre VI : Rupture du contrat de travail

Article 15 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2001

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 de 1 mois pour les non-cadres de niveau I et II, de 2 mois pour les non-cadres de niveaux III et de 3 mois pour les cadres.

Conformément à la loi, le préavis est porté à 2 mois en cas de licenciement d'un non-cadre de niveaux I et II, ainsi qu'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 conformément 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, sans réserve d'en informer son employeur au moins 1 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 rattrapage d'emploi à raison de 2 heures par jour ouvré pour les pénalités travaillées à temps complet. Les salariés travaillant au moins 20 heures et au plus 32 heures par semaine peuvent bénéficier d'heures de rattrapage d'emploi dans la limite de 20 heures par mois de préavis. Ces heures de rattrapage 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 rattrapage d'emploi est fixé par accord entre l'employeur et le salarié. A 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 rattrapage 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 rattrapage 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 lettre recommandée ou par lettre remise en main propre déchargée.

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

Article 16 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

A partir de 1 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 première jusqu'à 5 ans : 0,2 mois par année d'ancienneté ;

- pour la seconde au-delà de 5 ans : 0,25 mois par année à compter de la 6^e année ;

- pour la troisième au-delà de 10 ans : 0,33 mois par année à compter de la 11^e année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité sera déterminée au

porrata du nbrome de mois.

Cette indemnité se culacle sur la rémunération melunlsee moyene btrue des 12 dnerries mios cpltmoes précédant la dtae de rrtpuue du cnatrot de travail, étant précisé que tutoe prime, d'une périodicité différente que le mois, qui aruiat été versée penandt cette période srea pirse en ctopme pro rtaa temporis.(1)

(1) Le dienerr phgrpaarae est étendu suos réserve de l'application des dnsiipiois de l'article R. 1234-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 8 otrbcoe 2013 - art. 1)

Article 17 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

En cas de départ à la rteatrie à son initiative, l'employé, s'il jifituse de 10 années d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de départ à la raritete égale à la moitié de l'indemnité de lneiinccemct prévue par la présente ctioivnonen collective.

Dans les cnnidoiots définies par la loi, l'indemnité de msie à la rtiretae ne puet être inférieure à l'indemnité de lmeceecinnit prévue par la loi.

Le préavis à rpeetecsr en cas de départ ou de msie à la rtearite est celui prévu en cas de lceinenmeit par l'article 15.

Titre VII : Rémunération - Classifications

Article 18 - Rémunération - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1989

La présente cviotonnen cctlolveie prévoit des saelaris mimina puor les différents nieavux et échelons définis dnas la classification.

Chaque salarié diot rioecver au mnois le saliare mniimum cnrpnarsooedt à son nviaeu et à son échelon.

Au monis une fios par an, à l'initiative de la délégation pnaaltroe qui présentera aorls les iraonmtnofis prévues par l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les ontnoisgraaais sdclanieys srenigatias ou adhérentes à la présente coinotnevn cvticlloee se réuniront puor définir les novlleeus verauls du point.

Deux vlaerus de pniot snot définies. L'une, multipliée par le cneofecfiit 100, détermine le srlaaie miinum nnaaiotl profseosinnel mensuel. L'autre vauler de pinot est multipliée par la différence de pinots ertne le coefnceifit de l'échelon et le cffecioiënt 100. Les sleraias mimina snot oteunbs à prtair de l'addition des duex mnnatots en résultant.

Les cotruelloabars crdeas classés naeivu VI bénéficient d'une rémunération fixée par luer croatnt ieuviidnld de taairvl qui règle luer sititauon d'ensemble.

Conformément à l'article 28, aucnue dsormnciiaiiin fondée sur le sxee ne puet être pratiquée en matière de slaaries puor un pstoe égal. En cas de difficultés à ce sujet, luer règlement srea recherché d'abord dnas l'entreprise, puis au naievu des cmsoisnomis pieartaris qui aournt pu être créées en actlaaipopn de l'article 27.

En matière de remoseurnbemt de frais professionnels, caqhue etenirrpse définit le système qu'elle enetnd prateuiqr (non-remboursement ou pisre en craghe ttaole ou prltiaele au réel ou suos forme d'indemnité forfaitaire). Toutefois, il est rappelé aux euoryplmes et aux salariés l'obligation d'assurer le véhicule prnnesoel puor son uoittsailn à des fnis pfoirlsnseeonles pndaet le tepms de travail, la chgare de ctete acnsarsue dnveat être

cuonevne ertne les duex parties.

Cas pluectirair des pnsreenos rémunérées à la cmiomsoisn

Ce snot le cnroatt indiuvidel de tvriaal et/ ou les acrocds ou uesags itrennes à l'entreprise qui définissent les cdtioinons de rémunération de cette catégorie de ctoarellubaors parcatiinnt aux ventes. Copmte tneu qu'ils snot rémunérés, en totalité ou en partie, à la commission, les ptearis liées par la présente ctvnonieon cotlvlecie définissent le mtannot meuesnl gnrtai de l'avance sur cnmiossioss qui diot luer être versée, comprenant, le cas échéant, la piarte fxie de la rémunération seoln les modalités définies dnas l'entreprise en fitoocnn des coioimsmms réelles dues.

Ces prsoenens snot classées à un naeviu et à un échelon en ftoonich de la cslitaaficoisn prévue par la présente ctioennovn collective. Par contre, les duex vreulas de pnoit (jusqu'au cifeeicnfot 100 et au-delà) ne luer snot pas applicables. La négociation aellnune visée ci-dessus srea l'occasion d'une définition du mtonnat mneeusl gntraai de ces acnaves sur cmimonosiss qui s'imputera sur les comnsiomssis à venir.

Un mnantot museenl gntrai d'avances sur coinomsimss est défini dtniesemtcint puor les non-cadres et les cadres. Il est fixé à 4 750 F puor les non-cadres et à 7 000 F puor les cadres.

Article 19 - Classifications

En vigueur étendu en date du 4 janv. 1999

Préambule

Le cenmseastl d'un empoli est opéré dnas le crdae des différents nieuvax et échelons indiqués par le présent aticltre 19. C'est l'emploi tel qu'occupé qui détermine son classement, luqeel prmeet ensutie de fixer un slraiae muinimm conventionnel.

Les scaytndis sanirgaeits de la cvonnoiten collective, dnas le crdae de la voslitaïraon du lein etnre footmarn et emploi, dedmeannt aux entresperis de predne en copmte :

- la fraiootmn initiale, qu'elle siot spécialisée en imoeimblir ou généraliste ;

- les aciotsn de faoiormtn ptetamrent de srivue les évolutions de la possroefin par situe des ionitnnnavs tneqlgichooues qui mnoiedfit profondément les eploims ctruveos par la cvnoiotnen clvectiole ;

- les fmotinoras complémentaires dnas le crdae d'un paln annuel de faiomrotn élaboré par l'entreprise en cntcoretoain avec le peoenrsl et ses représentants ou dnas le crdae des congés inviedidus de faoirtmon sloen les diitosniopos légales acpplbileas ;

- l'expérience liée, solen le cas, à des eilmops occupés dnas le seutcer de l'immobilier.

Ces différentes sreuoocs cnirbnetout à définir des naievux d'entrée dnas l'entreprise en tmeres de csfiitliaocasn et de rémunération. Elels cnonobeiutrt également à peetrmrte le ceanghment d'échelon et/ou de neiavu en corus de carrière dnas l'entreprise.

CLASSIFICATIONS

Niveau 1

D'après des csnnegois selpims et détaillées fnaxit la nurate du taivral et les mdoes opératoires à appliquer, il exécute des tâches fnialmecet contrôlables caractérisées par luer simplicité, luer répétitivité ou luer siluimdite conformément à des procédures indiquées.

Il est placé suos le contrôle dcerit d'un anget autre auprès dequul

il puet aiov un reucors permanent.

Le tvaaril demandé cperornosd au nveiau de la scolarité obligatoire. -----

EXEMPLES DE TÂCHES

Exemples de tâches de neaviu 1

- posnerent de ntogayee et d'entretien ;
- crousier ;
- employé de buaeru ;
- dytclao ;
- rghrroppeae ;
- télécopiste ;
- employé de svcriee ;
- sdaidtsnarte ;
- hôtesse ssnradttiade ;
- hôtesse d'accueil.

Echelon 1 (coefficient 100)

Le taarivl est caractérisé par l'exécution d'opérations sipelms répondant à des eenigcxs cnireelmat définies de qualité et rapidité. Les csinognes détaillées ieospmnt le mdoe opératoire.

Le contrôle est limité à une vérification de conformité.

Le tepms d'adaptation sur le leiu de tavrail n'excède pas une semaine.

Echelon 2 (coefficient 110)

Le triaavl est caractérisé par la csanobioimn et la scssueion d'opérations dserievs nécessitant de l'attention en rasoin de luer nutrae ou de luer variété.

Les csgneois détaillées fxinet le mdoe opératoire.

Les innrtienvetos pnertot sur les vérifications de conformité.

Le tepms d'adaptation sur le leiu de triavil n'excède pas un mois.

Niveau 2

D'après des incronutiss idnuanqit les tâches à accomplir, il exécute un taarivl qualifié se cnmospoat d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prnede des initiatives.

Le tavrial demandé cropesond au neaviu de fin d'études secondaires.

Echelon 1 (coefficient 123)

Le traival est caractérisé par la cmaioobnsin d'opérations nécessitant des cnsisnnaeos professionnelles. La rrehhcee de la conformité du taiarvl puet ctormoer des difficultés ceroatnus ipinalqmut une psrie d'initiatives dnas le crdae des ituciosnrnts reçues ou nécessiter des opérations de vérification.

Le contrôle immédiat du taiarvl puet être différé dnas le temps. --

EXEMPLES DE TÂCHES

Exemples de tâches de nvaieu 2

- employé de bareuu ;
- sténo-dactylo ;
- aide-comptable ;
- hôtesse srsanddtaite ;
- cbotample ;
- secrétaire ;
- pupteuirr ;
- vérificateur ;
- daseesuitnr ;
- métreur ;
- hôtesse de vntee ;
- télé-vendeuse ;
- négociateur ou vuenedr 1er degré ;
- pueoerctpsr foncier.

Echelon 2 (coefficient 143)

Le triavil nécessite de seldois cosncesaannis peiloesnsorfls ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées.

La suoitlon des difficultés nécessite une pirse d'initiatives.

Echelon 3 (coefficient 163)

Le taiavrl se caractérise par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète dnas la ficnooth ou une bnone expérience et des csncananoises dnas les activités connexes.

Lorsqu'il y a responsabilité ticunqhee du tarvail réalisé par un pernooesl de mdniore qualification, elle puet comtorepr l'organisation et le contrôle des ponnreses dirigées.

Le salarié classé à ce neaviu diot sivoar friae pruvee d'initiative, diot svoiar csiohir les myones d'exécution appropriés et les metrte en orveue en vue de l'objectif à atteindre.

Niveau 3

Placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, l'employé 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 ou d'un élément d'un ensemble complexe selon l'échelon.

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

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

----- EXEMPLES DE TÂCHES

Exemples de tâches de niveau 3

-
- compléter 2^e échelon ;
 - secrétaire de direction ;
 - aide administratif, technique, commercial, financier ou juridique ;
 - analyste programmation ;
 - responsable de travaux ;
 - coordinateur de travaux ;
 - ingénieur ;
 - négociateur ou vendeur 2^e degré ;
 - attaché commercial.
-

Il a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et assure l'animation permanente d'un ou de 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 titulaire demandé correspond au niveau Bac + 2 IUT ou BTS.

Echelon 1 (coefficient 176)

Le titulaire est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la maîtrise des méthodes et de l'organisation du travail afin de contribuer aux objectifs dans les domaines de responsabilité de temps et de coût.

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

Echelon 2 (coefficient 203)

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

L'élaboration de solutions adaptées peut mener à la mise en œuvre de nouvelles caractéristiques des produits.

Classification de titres nouveaux 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 ressources de l'entreprise.

Les cadres assurent des fonctions pour lesquelles sont définies les spécialités 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 connaissances des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de l'entreprise d'activité, un esprit de créativité et d'innovation.

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

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 pour assurer à l'entreprise et à l'ensemble de ses collaborateurs 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 des cadres en raison de leur spécialisation ou de leur responsabilité.

La compétence nécessaire à l'exercice de ces fonctions est

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

Niveau IV

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.

Echelon 1 (coefficient 300)

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

Echelon 2 (coefficient 390)

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

Niveau V

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.

Echelon 1 (coefficient 457)

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

Echelon 2 (coefficient 590)

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

Echelon 3 (coefficient 723)

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

Niveau VI

Dans les entreprises de structures importantes, classées par le décret du chef d'entreprise qui pratique à la direction générale de l'entreprise.

Titre VIII : Durée et aménagement du temps de travail

Article 20 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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 précédant 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 1er Mai.

Sauf cas particulier ou autre différent résultant d'un accord collectif ou individuel appliqué dans l'entreprise, les heures de travail effectuées un jour férié donnent lieu à une récupération d'une durée équivalente à prêter selon des modalités à définir entre l'entreprise et le salarié concerné.

Article 21 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

La répartition de la durée du travail s'effectue dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables. Toutefois, les dispositions liées par la présente convention collective n'ont pas vocation à modifier 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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les conditions de travail des 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 conviennent que le recours au travail temporaire ne peut avoir pour objet de remplacer un poste permanent.

Article 24 - Médecine du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les dispositions liées par la présente convention reprennent 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 propositions de modifications apportées aux équipements et, dans ce cadre, les équipements qui concernent le personnel, à temps complet ou à temps partiel, à des écrans de visualisation utilisés par le médecin du travail.

Article 25 - Protection de la maternité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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

Pour la détermination des dispositions liées 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 partiel et à temps

ptreail dnas la même esrperinte snot calculées poernmlentnpilreoot aux périodes d'emploi effectuées seoln l'une ou l'autre de ces duex modalités deuips luer entrée dnas l'entreprise.

La période d'essai des salariés à tmpes ptirael ne puet avoir une durée clenardaie supérieure à clele des salariés à tmpes complet. Cptome tneu de la durée de luer tiaravl et de luer ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération des salariés à tmpes ptieral est pinrtpolenoolre à clele du salarié qui, à quiaiflaoctn égale, occupe à tmpes cmelpot un eplmoi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés à tmpes pairtel qui shuatinoet ocepcur ou rdnrpree un eompli à tmpes cplemot et les salariés à tmpes coeplmt qui shoieunatt oeuccpr ou rderprene un eompli à tmpes prtaiel dnas le même établissement ou dnas la même ereistpnre ont priorité puor l'attribution d'un eompli rsatoressist à luer catégorie pessrinfellonoe ou d'un emolpi équivalent. Ces salariés mseatnonerfit luer ioetitnnn par ltrete adressée à l'employeur et cttee mtisiaefotnan de volonté srea vlalabe puor une durée indéterminée tnat que le salarié ne l'aura pas annulée ou tnat qu'il n'aura pu être donné sctaaosiitfn à sa demande.

Quand l'employeur dopressia d'un psote vacant, siot à temps partiel, siot à temps complet, il en ieorfrmna par lrtete les salariés concernés en inqnaidt la dtae de prise de fniotcons dnas ce nevoauu poste et en fxiant un délai de réponse qui, suaf urgence, ne srea pas inférieur à hiut juors à ctpmeor de la présentation de cette lrtete aux salariés concernés. Si la posorpioitn présentée par l'employeur diot entraîner un cahnegemnt d'établissement, ce délai de réponse, suaf urgence, ne srea pas inférieur à un mois.

La pitorpsoin anisi présentée par l'employeur srea adressée à tuos les salariés anyat manifesté l'intention visée ci-dessus et stcipeusbels d'occuper cet elpmoi vcaaat cadoerrnnspt à luer catégorie pnnslirfseoolee ou équivalent à cluei qu'ils onpeuct déjà.

Article 27 - Commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les cmsiminooss ptiaearris de la poootrimn immobilière pnuoortt être instituées par les osninaigratos siacyldnes d'employeurs et de salariés, staageiirns ou adhérentes à la présente coienontvn à un nveiau qu'elles détermineront alors : régional, départemental ou local. Ces ciisomnsoms paratieris anorut puor msision d'examiner les qstotenus raietvles aux cindotoins de tairval et d'emploi qui pruoirnaet se suoelvr dnas luer roserst géographique.

Titre X : Droit au travail et égalité professionnelle

Article 28 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Conformément aux dntsiioopiss législatives et réglementaires en vigueur, ancuee drcinatoiiismn fondée sur le sxee ne srea pratiquée, nmmeatont en matière de responsabilités, de poioormtn et de salaires.

Article 29 - Droit au travail des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Dans le cdare des dponoitsiis législatives et réglementaires en vigueur, les pitreas liées par la présente coeninvotn cvllicoete s'engagent à poomviourr le dirot au traiavl et à la fotimoran de toute porensne handicapée en état d'exercer un elpomi dnas les eeetrprnsis de prtmoion immobilière.

Article 30 - Egalité de traitement entre les salariés étrangers et français

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Dnas le cdare des dtposnoisis législatives et réglementaires en vigueur, les paetris liées par la présente ctiviooenn cteocilvle afrnmefit le prpcniie de cette égalité de tmtairenet dnas l'entreprise.

Article 31 - Titre XI : Formation professionnelle et apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les salariés eenftfucet des sagets de fotimaorn dnas le carde du paln de fiatoomrn de l'entreprise.

Ils dnssepiot également d'un dorit au congé ivedudinil de fotmaion dnas les coodiitnns prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément à l'article L. 932-2 du cdoe du travail, les paretis liées par la présente cnotnoevin cleilvtcoe se réuniront puor négocier sur les ofjbties et les mnoeys de la foaroiimtn pofilrseseolnne des salariés, nomanmtet en fuvaer des jeunes.

Article 32 - Titre XII : Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les dspoitiosnis rtaeelivs aux délégués du pensorenl (nombre, élection, eeiccxre et cstieosan du mandat, garanties, etc.) snot réglées par les lios et décrets en vigueur.

Article 33 - Titre XIII : Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les dssonioiipst raviltees au comité d'entreprise, au feinnecmat des activités soceilas et clreuleutls du comité d'entreprise snot réglées par les lios et décrets en vigueur.

Article 34 - Titre XIV : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

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 CHCST dans les établissements d'au moins 300 salariés bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions 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 les modalités suivantes. Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à décider et à mener les décisions prises 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 justificatifs nécessaires doit être présentée à l'employeur au moins trois 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 agréés sur la liste prévue par l'article R. 236-18 du code du travail. A 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 conditions 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

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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

- pour les employés, de représentants désignés par l'entente des organisations syndicales représentatives de la présente convention. Le nombre du salarié et le nombre des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés sont nommés par l'organisation syndicale. Les représentants salariés sont nommés pour une durée de deux ans à compter de la date de la réunion paritaire. De plus, ils sont nommés pour une durée de deux ans à compter de la date de la réunion paritaire. De plus, ils sont nommés pour une durée de deux ans à compter de la date de la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale est chargée du secrétariat de cette commission nationale de conciliation. Chaque organisation syndicale est chargée du secrétariat de cette commission nationale de conciliation. Chaque organisation syndicale est chargée du secrétariat de cette commission nationale de conciliation.

réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion-construction, le montant 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 montant de la rémunération est assuré par la FPC par l'employeur des salariés et chargés sur le budget des entreprises établissant ces conventions ;

- pour les employeurs, de représentants de confiance des salariés syndicaux signataires.

La commission a pour mission de rechercher et de promouvoir la solution des conflits et de veiller à la satisfaction des intérêts des salariés liés par la présente convention et qui peuvent lui être soumis par l'une ou l'autre des organisations syndicales 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 employés d'une part, et de la délégation employeurs d'autre part, sera égal, quel que soit le nombre d'organisations représentées.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente dans les 3 semaines qui suivent la date de convocation et ses avis doivent être pris dans les 15 jours suivant la première réunion à la majorité simple des présents. A défaut de majorité, il est dressé un procès-verbal 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 procès-verbal de désaccord est établi par le secrétaire de la commission et communiqué aux parties.

La FPNC est chargée du secrétariat de cette commission (envoi des convocations, organisation de la réunion, rédaction des procès-verbaux et des comptes rendus de désaccord ou d'accord...).

La commission se réunit d'un règlement intérieur.

Article 36 - Commission paritaire nationale d'interprétation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

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

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collègues :

? ? un collègue ? salariés ? propose un représentant de confiance des organisations syndicales représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont 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 demandes échangées entre la délégation patronale et la délégation syndicale ;

? ? un collègue ? employeurs ? propose un nombre égal de représentants égal à celui du collègue salariés et désignés par la ou les organisations syndicales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par l'entente des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

La commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation de la convention est réunie, sur convocation, au moins trois fois par an et autant que nécessaire en vue des négociations.

Les cootioianvncs aux réunions paraitres se freont par cruorier électronique.

Lorsque des deocmtnus snot nécessaires à la préparation et à la tuene des réunions, ces drneries senort tiamnrss par coiurrer électronique à teotus les oasnrgoinaits sidycanles représentatives au niveau de la branche, dnas la musree du pbiossle au mnios 15 jrous ceeainlrads avnat la réunion.

Les ornitsnigoaas seilancyds snaihotaut roveeicr sur ppaer les ciootnconvas et les detnmoucs susvisés doernvt en fiare la dnamede esepxsx auprès du secrétariat. Il luer apneidrpatra de se miunr de ces dunmeocts à cqhaue réunion d'une coimmsomn ad hoc.

Missions

La cmsoosmiin représente la branche, notmeamnt dnas l'appui aux ersreceptis et vis-à-vis des pvuiroos publics.

Elle eexrce un rôle de vielle sur les contidinos de tirvaal et l'emploi.

Elle établit un rrapopt aennul d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nanatlioie des accords.

Ce rpoprat crompted un blian des acdcors cloffetics d'entreprise cnoulcs sur le tmeps de travail, en piailcuterr de l'impact de ces aocrds sur les conditiinos de tavrail des salariés et sur la ceorrncucne ertne les eptnieresrs de la branche, et formule, le cas échéant, des rnooadamcitmnes destinées à répondre aux difficultés identifiées. Puor ce faire, les ernrestpeis ernrnat dnas le chmap d'application géographique et pnresfnioseol de la cnievonton cociltelve nonaatle de la porotomin immobilière, snot teenus de cuqmomnueir à la ciomisomn les adoccrs cceotiflls d'entreprise cclnuos sur les thèmes ci-dessus. (1)

La CPNPI puet rrdene un aivs à la ddename d'une jdutriicion sur l'interprétation d'une coiovenntn ou d'un accord collectif.

En doehrs des cas où elle siège en tnat que comomisisn de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des adroccs ctoilfcles snot applicables, elle se pnonocre à la majorité des meemrbs présents ou représentés.

Lorsqu'elle se pnoornce puor interpréter les temers de la cnoitvonen collective, la cmiiomossn ne siège qu'avec des représentants des ortsaingnioas sgitaeenirs de la présente convention.

Pour cnetctaur la CPPNI, son aesdsre pslatoe est à la FPI, 106, rue de l'Université, 75007 Paris. Son arsdese électronique est : cnppl @ fpifrance. fr.

L'ensemble des acdorcs reçus par le secrétariat de la CNPPI srnoet acesesblcis aux pteearrinas sociaux, dnas le rscepet des dponsiioists légales et réglementaires rlteeavis à la piotcerton des données personnelles.

(1) L'alinéa 4 du pghrarpae « Msnisios » est étendu suos réserve du rcepest des dsiiotsinpos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Titre XVI : Négociations ultérieures

Article 37 - Garanties des salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les doisptiiosns qui siuvnet s'appliquent aux réunions pirtaeiras

aneeeunlls reailvtes à la négociation des seliaras aisni qu'aux réunions des ciimossmons nnaoaelits parateriis de ctilyncoiain et d'interprétation qui ivdteenrnrnonit à cpotmer de l'entrée en aciaplpton de la présente conevention collective.

Les délégations plaantore et srlalalae snaiatigers de la présente cnotvieonn clctlieove sneort composées dnas les cnoitnods prévues puor la csomsoiimn piratiae de conciliation.(1)Il en srea de même puor les qoiestnus rteliveas au salaire, aux frais de déplacement et aux modalités de l'absence des salariés aanarpptent à des erieestpnrs de piotmroon immobilière panaptricit éventuellement à ces réunions paritaires.

Pour les réunions prtaeairis alenuenls rvlaeiets aux salaires, elles se dérouleront l'après-midi de façon à perertmte aux différentes délégations de préparer le miatn cttee négociation. Le tpems passé en réunion le matin srea considéré cmmoie faisnat ptarie de la réunion piratiae puor le meitnain du salaire.

Si un salarié mandaté par une oaanooitgrsn snaiydcle de salariés fiat l'objet d'une procédure de lmeecincint iediidvnl dnas les douze mios qui snevuit la dernière réunion pairaitre à leqlulae il a participé, cttee oisoargitann sanidcycle a la possibilité d'en ifnrmeor les aetrus oiasigntrnoas saineartigs de la présente cneoviton et la cssmimoooin nanltioae piarartie de calniocioitn diot alros être réunie dnas un délai de duex smeenais à cmpetor du juor où la FPNC a été siase de ctete demande. L'organisation siylcdane demadnant la réunion de la coomissimn prraaitie nitaalone de cctoailionn diot aersdesr à cqhaue onaiitagosrn staiingrae de la cevnnoiton ttoeus infioamonrts uitels sur la procédure de leminceicnt (nom du salarié et eenirsprte concernés, motifs).

Cette réunion de la cmoimossin ptiaairre nnitaoale de cioolaniictn ne puet être provoquée que si le salarié concerné n'est pas inetvsi d'un mdaant snodbnnuraot son leennceicimt à l'autorisation de l'inspecteur du taavirl teiroeimrlhartet compétent.

La cioiomssn patiirrae naotinale de claiiocitonn est réunie aifn d'émettre un aivs sur la procédure de lncenciement envisagée. Aifn de pertretme à la coisomsmn de clinoacoitn d'émettre un aivs aanvt que ne snot notifié le licenciement, l'entreprise concernée par cette procédure de lneimenecit diot arlos spsnudere la procédure de leiecmninct dnas l'attente de l'avis qui prruoa être rnedu par la cimsmioosn pitiaarre de cctloiaionn snas être liée par cet avis. Si tiuoootfs la cimmiiosn ptirraiae de cainliction n'avait pu émettre un aivs dnas le délai d'un mios svnuiat le juor prévu puor l'entretien préalable aqueul le salarié concerné arua été convoqué par l'employeur concerné, ce deeinrr puet arols niftioer le licenciement.

(1) La première phrsae du deuxième alinéa de l'article 37 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Titre XVII : Dispositions finales

Article 38 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Cinq eaexilperms signés des petairs soenrt déposés à la dicgenile de la fédération nitalnaoe des promoteurs-constructeurs auprès de la direciton départementale du tarvail et de l'emploi de Paris.

Un exmelpiare srea également déposé au secrétariat-greffe du cseionl de prud'hommes de Paris.

Article 39 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les piaetrs cnineoenvt de ddnmaeer l'extension de la présente ctvnieneon collective.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Clause d'option pour la mise en application de la convention collective Convention collective nationale du 18 mai 1988

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les entreprises exerçant une activité de prestation immobilière telle que définie à l'article 1er et qui adhèrent à la présente convention ont la possibilité de bénéficier de la présente convention collective.

Cette option est réservée aux entreprises :

1° Qui adhèrent à une des conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises et établissements de commerce ;

- convention collective nationale des armements ;

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

- convention collective nationale des banques ;

Avenant n 4 du 17 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNPC.
Syndicats signataires	FECTAM-CFTC ; SNUHAB-CFE-CGC ; Fédération CDFT des scvveris ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

Article - Taux contractuel global minimal de cotisation retraite complémentaire ARRCO

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Accord du 18 décembre 1997 relatif au rattachement des constructeurs de maisons individuelles à la convention collective de la promotion-construction

- 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 agents généraux d'assurances ;

- convention collective des employés et cadres des compagnies d'assurance de la région parisienne.

2° 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 ont acquiescées dans son intégralité une adhésion collective.

L'éventuelle négociation de convention collective entraînera une négociation intervenue à l'entreprise conformément au deuxième alinéa de l'article L. 132.8 du code du travail.

Les entreprises conviennent de décaler l'extension de la présente annexe.

Le taux contractuel global minimal de cotisation complémentaire au régime Arcco est porté de 4 % à 8 % selon le tableau suivant :

- 5 % au 1er janvier 1992 ;

- 6 % au 1er janvier 1993 ;

- 8 % au 1er janvier 1994.

Cette contribution de la cotisation (taux contractuel majoré du taux d'appel défini par l'Arcco) sera répartie à raison de 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à la charge du salarié, étant ici rappelé que la charge des quatre périodes notifiées ci-dessus (taux contractuel majoré du taux d'appel) est supportée à raison de 60 % par l'entreprise et 40 % 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.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des promoteurs constructeurs (FNPC) ; L'union nationale des constructeurs de maisons individuelles (UNCM),
Syndicats signataires	La fédération des scvveris CDFT ; La CFE-CGC SUNHAB ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1998

Les otgnaisoniars visées ci-dessus reconnaissent, après examen rpietsef des activités exercées par les prmuorteos et les couvrteonsts de manisos individuelles, l'utilité de rteatahcr à la envteionn cetcolilve nainaltoe de la promotion-construction l'ensemble des salariés employés par les cnuoreurstcts de mosnias individuelles.

Le coihx de la cnetvnoion ccvloeilte ntaoioine de la promotion-construction se jiusfite nneptleearlut par le fiat que l'activité de cutsicnotorn de manoiss ieluilvdnides (exercée dnas un cdrae jqiudrie très précis réglémenté par les aictrels L. 231-1 et siutvnas et L. 232-1 et saivunts du cdoe de la coosciturntn et de l'habitation) se révèle très pohcre de la prioomton quant à la démarche cammerlcoie et à la caooiirtnodn des turavax qui puvneet l'assimiler à une maîtrise d'ouvrage déléguée.

Le rhaemncctteat à la coetivnnn clitlvcoee nionaltae de la promotion-construction présente puor les salariés des enpeerrtiss adhérentes à l'UNCFI, et à treme puor l'ensemble des salariés des eeteirnsprs de cucsrontiton de manioiss ildedniévuls des intérêts meruajs :

? tuot d'abord le fiat de cmeolbr un vdie cnoievonetnln puor les cetsurnoucrs de mnioass iueillednivds tuot en évitant de créer une nlevuloe cnotioven celclvtioe aomuonte ;

? etnsiue l'apport d'une cinvteoonn à un nobrme imtoranpt de salariés ;

? de même, la msie en plcae d'un sauttt ctclileof pmetetra l'établissement d'une référence puor les nveiaux de fctoinon et de salaires. Ctete référence arua un efet bénéfique sur la strtraouictn de l'organisation intrene de cauhqe enptriesre ;

? enfin, l'adhésion des cctuneorurts de maoinss iilelnvedidus aux strtuecrus qui ont été créées puor la ftrmoaion plloesoifrnese de l'immobilier orirffa aux salariés un cdrae de fnaomoirts idennlspaisbes et adaptées.

Article - Champ d'application complété de la convention collective nationale de la promotion construction

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1998

Les alinéas 1 et 2 de la cootevnnn clliciotvee niaoanlte de la promotion-construction du 18 mai 1988 snot rédigés cmroe siut : « la présente cnotoeinvn ntaioane régle les rrpatoos erte les emloeruyts et les employés des etrrpnieses anruasst pcieimlanpernt une activité de pomtoiron immobilière ou une activité de crsueouctntr de moiasns individuelles.

Sont considérées cmome eesnerprits de piootrmon immobilière puor la présente ctenovnnn les eipensrrtes perannt l'initiative de réalisations immobilières et croonannodt les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la msie à la doipsiostn des uaegrss de prmgamreos de cnstiucotorn (ces esnpererits snot en pinrpece référencées, dnas le crade de la namtuolcnre d'activités française, NAF, suos les codes 70-1 A, ou 70-1 B, ou 70-1 C, ou 70-1 D). Snot également visées par la présente ctonnoiven les eesrnetpis auarsnt une activité d'aménageurs et de listeruoss et qui snot classées en pinrpipe au cdoe 70-01 C).

Sont considérées comme eietpensrs de crucnioottn de moasnias iudleleivinds puor la présente convention, les enertepsirs dnol l'activité paipcrnile est la conception, la commercialisation, auprès de maîtres d'ouvrage particuliers, de mosnias ieideldnlvvs en apotpaciln des disotsopniis des aetrcils L. 231-1 et stavunis et L. 232-1 et snuiavts du cdoe de la coutoncirstn et de l'habitation. (Ces ereptresis snot à ce juor référencées en principe, dnas le cdrae de la nlrancmeuote d'activités française, NAF, suos les codes 70-1 A, 45-2 A, 45-2 B).

Les alinéas siavtnus derenmeut snas changement.

Article - Dispositions particulières

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1998

A. ? Classifications

Les ptaiers ennegroagt dès la suitngrae du présent poclotore une cntoriceotan vansit à compléter les cicalioasfstis aifn de prrdene en cotpme les spécificités de l'exercice de l'activité de ceotuturncr de manisas individuelles.

B. ? Formation

Les sgaeiatnrs du protoocle pnrondret immédiatement tuot cocratt uilte en vue d'adapter le cahmp d'application de l'accord pefienssoonl du 28 obtcore 1992 porantt coostniutitn de la csmsoiomin patriariae naolintae de l'emploi et de la fiotmoarn pefirenlssosnole de l'immobilier (CEFI).

C. ? Caluse d'option puor la msie en aloctappiin du rhetantmcaet des csotcreutns de msaions ievldidelnus à la cetooinvnn cletoicvle natolaine de la pimotoorn construction

Les erspenretis enratt dnas le chmap d'application du présent aanvent donievt aeupilqpr dnas son intégralité la coitvneonn cvtolcilee noaaltne de la poooitmn construction.

Toutefois, les eenseptrrs assrunat pnanieplmirect une activité de cuutcrnetosr de misanos idiluidelvns telle que définie à l'article 1er et qui aeqlpnuit une ature coeotivnn coiltvcele à la dtae de pirse d'effet puor eells du présent anvaent ont la possibilité de cutnoiner à aeppiqulr ctete atrue coeotvnnin collective.

Cette opiotn est réservée aux eperitrnses :

1. Qui aqulepnit une des cteivnnnoos cleivtcoes sntauives :
 - ? cvtnoonien clcivtleoe nltaoane de l'immobilier ;
 - ? cvenotonin cltecolive naaotnlie et régionale (ouvriers, EATM ou ingénieurs et cadres) du bâtiment et/ou des tuvraax plbuics ;
 - ? cotveoinnn cotevcille nliaontae des baeuurx d'études techniques, cetniabs d'ingénieurs-conseils, sociétés de cenoiiss ;
 - ? coevotinnn colvliete ntlainaoe du pnoersnl des sociétés aeomnys d'HLM ;
 - ? ctovnoinen citeolvlce ntniaoaale des sociétés de crédit jobmliimer ;
 - ? cneoiotvn ciolcvetle nnlaitoae des sociétés coopératives d'HLM ;
 - ;
 - ? cinevonotn ciotelcvle nolaiatne des économistes de la cutioocnstrn et métreurs-vérificateurs ;
 - ? cntenoovin clovctelie nantoiale des géomètres, topographes, photogrammètres, exrtpes fnoerics et ertrpenesis de photogrammètres privés ;
 - ? cntnooievn cliolcteve niatoanle des beuqnas ;
 - ? ctinoenovn cleilvocte nntoaliae des aecengs générales d'assurance ;
 - ? cvntieonon clvotecile naainolte des menuiseries, ceranpeths et cnuronntoiscs industrialisées et des peorts pnleas ;
 - ? cvntoenin cotilvcele noaiatnle des cebaitns d'architectes (étendue et élargie aux maîtres d'uvre en bâtiment) ;
 - ? cnioevnotn cetclclvioe ntaonalie des sociétés d'assurance.

2. Et qui ont fiat connaître à luer prosnel par tuos moyens, dnas les 6 mos de la pisre d'effet du présent aeannvt puor les ersnieerpts adhérentes à l'UNCFI ou de son eoetxisnn puor les atures eespirrnts qu'elles apupniqlet dnas son intégralité une de ces cnonvnteos collectives.

L'éventuel cghenneamt de ctenoinvon ccilvletoe entraînera une négociation inrntee à l'entreprise conformément au deienrr alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1998

Le présent annveat entre en vgieur le 1er jvneair 1998. Les sarigetians cnnvoennit de dneamedr l'extension du présent aanavt y cripmos la cause d'option visée ci-dessus, qui est

Avenant n 11 du 18 février 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nliatnoae des promoteurs-constructeurs (FNPC) ; L'union nainaohte des ctesrcnrtoous de mioasns ivduneielilds (UNCMI),
Syndicats signataires	La fédération CDFP des secviers ; La fédération FECATM CTFC ; Le SAUHNB CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Les osaargnionits sacylendis d'employeurs et de salariés se snot rencontrées aifn de concrétiser l'application de la loi n° 2000-37 du 19 jeivanr 2000 fixant, dnas des cointdinos d'effectifs et de cdlrneear qu'elle définit, à 35 heerus la nluevole durée légale hamirdadeobe du tpmes de travail.

Préambule

Les pefirlneosnsos ioibrmilmes représentés à la ctnonvoein coiletlcve ninalatoe de la promotion-construction snot des pronsenes phuyisqes ou mraoles qui, de manière habituelle, dnas le cdare d'une oaoiarnitsgn permanente, perennnt l'initiative de réalisations immobilières et crdeonnont l'ensemble des opérations dipeus l'étude, la cotipnceon jusqu'à l'exécution et la msie à dpoioiistn du cnielt de ces réalisations.

Cette activité fiat apepl à des femmes et des hmoems dnot la faitirmon et l'expérience dnievot être d'autant puls développées qu'ils tainlevralt généralement dnas des ersitpreens de tlaile réduite et, puor les puls gedrans d'entre elles, au sien de ptitees scrruettus opérationnelles.

Le métier de ces pssrlfeoneinos est né des anttetes du coemnamtsuor qui siohtaue aiovr à sa doiiipostsn au sien de ces eiernpersts un pnsorenel qui l'accompagne dnas tuteos les pehsas coxplemes d'un achat iomiimbelr ou de la coitnsrcoutn d'une maison.

Aux étapes secuscvsies de ses ranetoils aevc les entreprises, le cinlet est amené à rneornetr différentes catégories de salariés qui, classés seoln les niveaux et échelons en vigeur dnas la conoevinth collective, onepccut des fnnootics administratives, commerciales, d'études et techniques.

Ces tâches requièrent dnoc une gdrane disponibilité, une fitormoan et une expérience auisatnosbt à une nécessaire atuonomie puor les caeoollrarbtus concernés.

Il en résulte, puor la majorité du peornsenl de ces entreprises, une aecsbne de tâches répétitives iplniamuqt une prsie régulière d'initiatives, une caitnree liberté dnas l'organisation du tpmes de taivrl et puor ceitrans une nécessaire mobilité.

Dès lors, l'application de la loi n° 2000-37 du 19 javnier 2000 diot tienr ctompe de ces impératifs puor oaseignr la préservation et le développement de l'emploi, de préférence suos la forme de cattnos à durée indéterminée, dnas les eepnrseirts du secteur.

C'est en considération de ces particularités que les pterais cenninoevnt du présent anenvat à la cvoienotnn cecltiovle concrétisant l'application de ctete loi.

Article 1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2000

La durée du tvraial s'entend du tmeps de traavil eiftctef s'écoulant etrne le début et la fin de la journée de tivaarl qeul que siot le leiu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas, des tpmes de psuae et puls généralement tetuos iirunerottpns ernte 2 séquences de taaivrl qui ne snot pas du tivraal efecftif dès lros que le salarié puet vqaeur lneriebmt à des optonuiccas personnelles.

Ces itetiornupnrs snot mentionnées sur l'horaire cieltclof affiché.

La durée eficevfte du tiaavrl diot être appréciée solen les spécificités prerpos aux catégories d'emplois. Dnas ce cadre, il y a leiu de dstiiguenr :

1.1. Les ftnocoins sédentaires (secrétariat, comptabilité, beruoux d'études...). Puor le posnerenl correspondant, le tmeps de présence dnas l'entreprise dnas le carde de l'horaire ceocltif ou sur la bsae duueql est déterminée la rémunération fiat praitte de la durée eictffvee du travail. Il en est de même des heurs effectuées au-delà de l'horaire hiabuetl lorsqu'elles snot demandées par l'employeur. Il en est de même également des tmpes de déplacements effectués de manière onocalsinecle dnas le crdae de l'horaire collectif. Par dérogation, les salariés sédentaires exerçant ces fnontiocs dnas le cdrae de l'autonomie décrite au 1.2 de la catégorie ci-après.

1.2. Les fitnocnos canoordpnsert à des mosisnis exercées pmrialiecnepnt de façon non sédentaire.

Il s'agit pipnlrmecanit des salariés exerçant des foncotins commerciales, techniques, de développement et, puls généralement, de tuot pnoseernl tneu de se déplacer fréquemment dnas le crdae de ses missions.

Leurs mniioss et les oeicfbtjs qui luer snot assignés luer imposent, ctpome tneu nmeotamnt de luer foiotmran ou de luer expérience, de dsioiepsr de la puls gnrade aotonimue dnas la coutnide de luer tvraial et l'organisation de lreus horaires.

Dès lros qu'ils snot suels jgeus de luers dépassements iuivdinedls d'horaire, ces dépassements ne snot pas pirs en cotmpe dnas la détermination du tepms de travail. Luer rémunération en tenit compte.

La durée de tairval de ces salariés puet être fixée par cveontinon iuulddvinele de ffoiart établie sur une bsae hebdomadaire, mluesnle ou annuelle. Les credas de neviaux 4 à 6 pevunt bénéficier de ces cnoeinvtos iieeilndunldvs de fairfot qui fnot l'objet d'un acrocd écrit aevc le salarié concerné.

1.2.1. Luoqrse la ciotvnneon de fraioft est établie en hruees sur l'année, le ffraoit ne puet cdpserororne à une durée alunnee de tivraal canodunist à dépasser le cetnngit cooeivnenntl d'heurs supplémentaires, celui-ci étant décompté dnas les coniotidns définies par la loi.

1.2.2. Luoqrse la cenvootinn de frifaot est établie en jruos sur l'année, elle ne puet prévoir un nrbmoe de jorus travaillés supérieur à 217 suaf afoeaittcfn de juros de reops dnas un cotmpe épargne-temps. En snot bénéficiaires les cedars des naevieux 4 à 6, à l'exception des credas rnelevat des aicrlets L. 212-15-1 et L. 212-15-2 du cdoe 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, aldiumpes des journées d'activité).

A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif du 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 3 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 mettre au jour 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, permettent le développement des compétences des salariés pour 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 passés en formation hors du temps de travail effectif.

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

Étendu à l'exception du secteur de la construction des mois non ouvrables (Arrêté du 25 juin 2003 - art. 1er).

Article 2 - Horaire collectif

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

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

- différencié par catégorie de salariés, unité, secteur ;
- 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 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, le cas échéant après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 3 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

3.1. Lorsque la durée habituelle 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 compensation pécuniaire conformément aux dispositions légales.

3.2. En cas de pratique de la modulation, les heures excédant en moyenne sur la période considérée la durée légale sont des heures supplémentaires à compenser en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une compensation 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 prévue 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 compensation 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 être reportée à l'année suivante.

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

Arrêté du 30 juin 2000 art. 1 : Le paragraphe 3-2 de l'article 3 (Heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application :-du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu de quel les heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de 35 heures, calculée sur la base de la durée légale diminuée des jours de congés légaux et des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 et en tout état de cause de 1 600 heures ; -du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par le présent accord constituent des heures supplémentaires. La seconde phrase du premier alinéa du paragraphe 3-3 de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application du premier alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail aux termes duquel, dans le cadre de la réduction du temps de travail par attribution de demi-journées ou de journées de repos, les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause de 1 600 heures sont des heures supplémentaires. La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 3-3 de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application du second alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail dans la mesure où les jours de repos doivent être pris dans la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail.

Article 4 - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 12 juillet 2000

4.1. L'activité des entreprises 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 modulation du temps de travail du temps de travail permet de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité et de 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 heures et les heures d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes concernées les variations de charges de travail s'effectuant.

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 précédentes ou suivantes par lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines précédentes ou suivantes où 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 concertation des semaines prévues par la période de modulation. Ce calendrier est établi par le représentant 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 un 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 les moments de la réalisation 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. (1)*

Toute violation de l'horaire collectif fait l'objet d'une communication à l'inspecteur du travail.

4.2. Contrats individualisés.

Le programme initial de la modulation peut être organisé selon des modalités individualisées qui peuvent être modifiées. La modulation 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 les moments de la réalisation 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. (1)*

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 violation de l'horaire hebdomadaire moyen.

a) Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspond à la durée légale ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de la période de modulation, il est procédé à une régularisation de la semaine 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 indemnité 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 supplémentaires est assuré au salarié. Si la durée hebdomadaire 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 salarié 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. Régularisation 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 fonction du nombre de jours d'absence ou de sous-emploi du contrat par rapport à l'horaire effectif de travail de la période considérée. Il est toutefois maintenu dans les cas prévus par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise et les usages internes.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, sauf le cas, soit avec la paie 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 contractuelle au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période de travail par le calendrier ou 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 heures compensatoires.

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

- en cas de licenciement économique, l'excédent à la date de rupture définitive du contrat de travail est versé au salarié ;

- dans les autres cas, une convention ou accord est conclu, 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.

Étendu à l'exception du secteur de la construction des mois individuels. (Arrêté du 25 juin 2003, art. 1)

(1) Les phrases " 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 les moments de la réalisation 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." et " 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 les moments de la réalisation 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." sont étendues sous réserve qu'en application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire précise les caractéristiques particulières de l'activité qui justifient la réduction du délai de prévenance en cas de modification des horaires ainsi que les bénéficiaires de la réduction. (Arrêté du 25 juin 2003, art. 1)

Article 5 - Jours de récupération

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

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 12 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 manoirs 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.

Arrêté du 30 juin 2000 art. 1 :

La première phrase du premier alinéa de l'article 5 (Jours de récupération) est étendue sous réserve de l'application de l'article D. 212-1 du code du travail. La seconde phrase du premier alinéa de l'article 5 est étendue sous réserve de l'application de l'article

D. 212-2 du code du travail.

Article 6 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

6.1. Les salaires minimaux sont établis comme suit :

- la valeur du point multipliée par le coefficient 100 est fixée à 60,53 F (1^{er} niveau de point), en ce compris une majoration 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 F (2^e niveau de point), en ce compris une majoration de 2,2 % au 1^{er} janvier 2000.

Il en résulte la grille de salaires minimaux suivante :

- (1) NIVEAU/échelon
- (2) COEFFICIENT
- (3) SALAIRE mensuel minimum (en francs)
- (4) COMPLÉMENT de salaire par ajout de point de la 2^e valeur de point (en francs)
- (5) TOTAUX pour 35 heures (en francs)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
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 minimaux sont revalorisés de 2,2 % au 1^{er} janvier des années 2001 à 2004, toutes majorations confondues.

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

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

- salariés du niveau 1, échelon 1, au niveau 2, échelon 2 : nouveau salaire minimum convenu pour l'horaire pratiqué majoré de 100 % de l'écart entre le salaire minimum conventionnel qui leur était applicable pour l'horaire qu'ils travaillaient avant la réduction d'horaire, dans la limite de 39 heures hebdomadaires, et le minimum convenu pour leur travail hebdomadaire ;

- salariés du niveau 2, échelon 3, au niveau 3, échelon 2 : nouveau salaire minimum convenu pour l'horaire pratiqué majoré de 75 % de l'écart entre le salaire minimum conventionnel qui leur était applicable pour l'horaire qu'ils travaillaient avant la réduction d'horaire, dans la limite de 39 heures hebdomadaires ;

heures hebdomadaires et le minimum convenu pour leur travail hebdomadaire ;

- salariés du niveau 4, échelon 1 et au-delà : nouveau salaire minimum convenu pour l'horaire pratiqué majoré de 50 % de l'écart entre le salaire minimum conventionnel qui leur était applicable pour l'horaire qu'ils travaillaient avant la réduction d'horaire, dans la limite de 39 heures hebdomadaires et le minimum convenu pour leur travail hebdomadaire ;

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 durée de travail de 39 à 35 heures.

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

- (1) NIVEAU/échelon
- (2) COEFFICIENT
- (3) GRIANTE minimum de salaire mensuel pour 35 h hebdomadaire (en francs)
- (4) DONT COMPLÉMENT différentiel mensuel

(1)	(2)	(3)	(4)
-----	-----	-----	-----

			2000	2001	2002
1.1	100	6 882	829	695	559
1.2	110	6 900	681	544	405
2.1	123	7 015	581	440	295
2.2	143	7 376	611	462	310
2.3	163	7 576	480	324	165
3.1	176	7 806	495	334	170
3.2	203	8 283	525	355	180
4.1	300	9 785	422	216	6
4.2	390	11 342	490	252	8
5.1	457	12 500	539	277	8
5.2	590	14 801	639	329	10
5.3	723	17 101	738	380	12
(1)	(2)	(3)	(4)		
			2003	2004	
1.1	100	6 882	420	278	
1.2	110	6 900	262	116	
2.1	123	7 015	147	-	
2.2	143	7 376	155	-	
2.3	163	7 576	2	-	
3.1	176	7 806	2	-	
3.2	203	8 283	2	-	

Arrêté du 30 juin 2000 art. 1 : Le pprgaaarhe 6-1 de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dopitinsisos réglementaires praotnt fiiaoxtn du srlaaie miuinmm de croissance. Le paagraphge 6-3 de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des papgrhraaes I et II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jniaevr 2000 rtaivlee à la réduction négociée du tmpes de travail.

Une fios par an, la délégation ptraalnoe présente à la cimoissomn mtxie partiriae un état de l'impact de la réduction du tepms de tivaarl sur l'évolution de l'emploi dnas les estrrpneeis enantrt dnas le camhp d'application de la cntooinvsn cilotecvle ntinlaoae de la promotion-construction.

Article 7 - Suivi de l'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Avenant du 18 février 2000 au protocole d'accord du 18 décembre 1997

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nioantlae des promoteurs-constructeurs (FNPC) ; L'Union nitaanole des cutscroernuts de maiosns ieddluilinves (UNCFI),
Syndicats signataires	La fédération CDFT des svcirees ; La fédération FTAECM CTFC ; Le SUAHNB CFE-CGC ; La fédération des employés et crades CGT-FO,

Article 1

Avenant n 11 bis du 12 juillet 2000 modifiant l'avenant n 11 sur l'ARTT du

Article 8 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Le présent aoccrd pernd eefft à cmepotr du preemir juor du mios sinuvat la prauioth au Junoral oifiefcl de son arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2000

Il est précisé que les eeeirprtsns de ctcoritosnun de minsoas ildniedieuvls ernatnt dnas le champ d'application de la cvointoenn cvocelltie nilaatnoe de la promotion-construction snot cleles définies par le plcootroe clnocu le 18 décembre 1997 à l'exclusion d'entreprises procédant à l'exécution matérielle des turaavx de construction.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2000

Les saratngieis cennnveinot de dmndeae l'extension du présent aanvnet dnas le crdae d'une nlvuoele dmeadne d'extension du ptoorlcoe cnolcu le 18 décembre 1997.

18 février 2000

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC) ; L'union nationale des constructeurs de machines-outils (UNCMO),
Syndicats signataires	La fédération CFTC des services ; La fédération CTEC ; Le SUHNB CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2000

Le 18 février 2000 a été conclu l'avenant n° 11 à la convention collective sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

Le ministère du travail, dans le cadre de la demande d'extension, a demandé que des précisions soient apportées à différents articles de cet avenant.

En conséquence, il est conclu ce qui suit :

1. L'article 1.2.2 de l'avenant n° 11 est ainsi complété :
« À l'occasion de la prise de repos, les crédis concernés complètent un document récapitulatif du 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 3 ans à la disposition de l'inspection du travail. »

2. Le 2e alinéa de l'article 1.3 est ainsi complété :
« 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

Avenant n 14 du 16 avril 2002 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des entrepreneurs (FNPE),
Syndicats signataires	La fédération CFTC des services ; La fédération CTEC ; Le SAUNHB CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 15 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

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Dès lors que l'employeur décide d'appliquer le présent avenant, tous les salariés sont tenus d'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 6 mois.

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

travailler effectif.
Les antécédents de formation concernées sont celles utilisées à l'initiative du salarié ou ayant reçu son accord écrit. »

3. Le 2e alinéa de l'article 4.1 est ainsi complété :
« L'objectif est de permettre les heures et les heures d'activité en permettant aux entreprises de gérer au mieux des périodes de chômage des salariés de secteurs à caractère saisonnier. »

4. Le 9e alinéa de l'article 4.1 est ainsi complété(1):
« 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 le nombre de jours de travail. 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 signataires. »

5. Le 1er alinéa de l'article 4.2 est ainsi complété(1):
« 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 le nombre de jours de travail. Ils ont été définis en considération du contenu de l'avenant n° 11 tel qu'établi à l'issue des discussions entre les signataires. »

Les entreprises mandent la FNPE pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

(1) Les articles 4 et 5 (modulation du temps de travail) sont étendus sous réserve qu'en application de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire précise les caractéristiques particulières de l'activité qui justifient la réduction du délai de prévenance en cas de modification des horaires ainsi que les bénéficiaires de la réduction.

(Arrêté du 25 juin 2003, art. 1er)

Article - 2. Alimentation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

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

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

Réduction du temps de travail

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

Congés payés

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

Repos lié à des heures supplémentaires

Les heures de repos acquises au titre de la bénéficiaire prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail ainsi que les heures de repos contractuelles de renclamement telles qu'elles résultent des dispositions du III de l'article L. 212-5 du même code peuvent être affectées à l'objet d'un report en tout ou partie.

Article - 3. Utilisation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

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 conditions de travail à temps partiel organisé :

-à l'expiration du congé maternité (art. L. 122-28-1 du code du travail) ;

-suite à une maladie, un accident ou un handicap grave d'un enfant à charge (art. L. 122-28-9 du code du travail) ;

-suite ou situation d'un salarié occupant un emploi à temps complet d'occuper un emploi à temps partiel (art. 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 sociologiques ;
- 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 part 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 sa dotation pour financer 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 50 ans désirant anticiper le départ en retraite. Le salarié est alors admis 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 congés sabbatiques, congé de 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 âgés de plus de 50 ans désirant anticiper le départ en retraite, les jours de repos affectés au compte épargne-temps doivent être pris dans les 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalant à 1 mois. Le règlement interne à l'entreprise peut déterminer ce seuil de 1 mois.

Ce délai de 5 ans est porté à 10 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

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

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 des droits acquis divisés par la durée du congé (en nombre de mois).

Article - 5. Déblocage anticipé du compte

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

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 libération de son compte s'il justifie d'une des situations prévues par le débloqué 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 amplement liquidé par le biais d'une indemnité compensatoire au moment de l'établissement du solde de tout compte.

Article - 6. Information

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Le rattachement de la collectivité territoriale de la promotion-construction devra faire état de la situation du compte épargne-temps auprès des organisations représentatives.

Article - 7. Dépôt

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Le présent accord sera déposé par la FPNC 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 partiarité au Juraonl oiciefel de l'arrêté ministériel d'extension. La FPNC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Avenant n 16 du 5 février 2003 portant extension du champ d'application aux départements d'outre-mer

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Syndicats signataires	La fédération CDFT ; La fédération CTFC ; La fédération CGC ; La fédération CGT-FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Avenant n 15 du 5 février 2003 relatif à la rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Syndicats signataires	La fédération CDFT ; La fédération CTFC ; La fédération CGC ; La fédération CGT-FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Le présent avenant concerne les personnes affectées à un ou des programmes déterminés et qui ont pu appartenir à l'un ou l'autre des programmes. Il est applicable quand le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées dans le cadre de la réalisation de ces programmes :

- siot 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 ;

- siot 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 2

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Afin de faciliter la résiliation des personnes concernées, une procédure est mise en oeuvre.

Dès que possible et au plus tard un mois avant la date prévisionnelle de la fin de la commercialisation, l'employeur doit rechercher les moyens 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 compétences d'un programme immobilier.

Cet avenant indique :

- le (ou les) programme(s) concerné(s) avec le lieu de travail ;

Fait à Paris, le 16 avril 2002.

Le 4e alinéa de l'article 1er " Champ d'application " du titre Ier " Dispositions générales " de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Le présent avenant sera déposé par la FPNC 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 FPNC est mandatée pour demander l'extension du présent avenant.

- la durée estimée de la mission ;

- les modalités de rémunération (fixe, commission, etc.) ;

- le délai dont dispose le salarié pour prendre position sur cette proposition et qui ne peut être inférieur à 2 semaines.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Si aucun accord n'est trouvé entre l'employeur et le salarié, le licenciement qui devra intervenir selon la procédure légale orvue doit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16 de la convention collective dont la durée d'ancienneté est fixée dans ce cas, à titre dérogatoire, à 1 année.

Pour la personne ayant plus de 1 an d'ancienneté, l'indemnité se calcule pour la durée de 1 à 5 ans, sur la base de 2/10 de mois par année d'ancienneté et sur le salaire moyen des 3 ou 12 derniers mois, selon le cas, le plus favorable pour le salarié.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Les représentants du personnel, le cas échéant, sont informés 2 mois par an des licenciements prévus dans ce cadre au cours du semestre écoulé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2003

Les eersnetrips du stueecr de la promotion-construction snot amenées à reructer des salarié (e) s puor les bneosis limités à la carlmtmieiooacisn de pogrmamers immobiliers. Il s'agit là d'un uagse établi et rncenou dnas le seeutcr d'activité.

La durée de ces crntotas de tirvaal ne puet être fixée à l'avance car liée à la rapidité aevc lqlleuae les ltos ilbeirmoims snot vendus.

Ces ctaonrts de taairvl ont dnoc un terme dnoc la dtae de réalisation ne puet être fixée aevc précision.

Avenant n 14 bis du 10 juillet 2003 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlioanate des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Syndicats signataires	La fédération CDFT des sivcrees ; La fédération CFTC-CSFV ; La SNUHAB-CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2003

Par une lrette d'observations en dtae du 22 mai 2003, le ministère des affraeis sociales, du traairvl et de la solidarité a refusé l'extension de l'avenant n° 14 à la cietvononn cicvoltlee ntloiana de la promotion-construction au mtoif qu' : " aux treems du 11e alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, la cooietnnvn ou l'accord ccletilof de taivral qui prévoit la création d'un cmopte épargne-temps doit, puor poviour être étendu, déterminer les ciotnnidos de tsranterfs des doirts des salariés en cas de mutotian d'un établissement à un autre ou dnas une falilie du même goupre ".

Ainsi, il est cennovu ce qui suit, dnas le crade d'un aorccd à durée indéterminée.

Article 1er - Transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2003

Lorsque le cptome épargne-temps est mis en oeurve au naiveu de qequeuls établissements d'une esrreipnte ou de qlueueqs sociétés d'un même groupe, il cnioenvt de dstieungir duex

Avenant n 19 du 20 septembre 2004 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nalotiane des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Syndicats signataires	La fédération CTFC ; La fédération CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2004

Les dnspiisotos de l'article 17 snot remplacées par les dpstioisnios stuvineas :

En outre, cttee stauoiitn ne cporsoerd pas à un des cas de rocures aux cnoartts à durée déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce cntraot de tiraval est nécessairement clnocu puor une durée indéterminée.

Toutefois, la rurtupe de ce carntot à durée indéterminée fondée sur la fin de la msiosin n'est pas une spirsopuen d'emploi entraînant un lneimienecct puor mtiof économique.

Dès lors, les pitares considèrent qu'il s'agit là d'une fin de miiossn rvnaelet de l'article L. 321-12 du cdoe du tvaairl qui précise que ne snot pas smoius aux dspistioons sur le lencimincet économique les lceinceeitms qui, à la fin d'un chantier, revètent un caractère nroaml seoln la ptaquire hielbalute et l'excercice régulier de la pesiroosfn considérée.

situations.

Si l'établissement ou la société d'accueil auqlppie les dptioissnis riaveelts au cmpote épargne-temps, les dortis du salarié snot transférés sur le cmopte épargne-temps de cet établissement ou de cette société. L'établissement ou la société d'origine reemt au salarié, à son départ, une aaistoetttn rvtaelie au crédit orvuet à son nom, au sien de ce cmtope épargne. Ctete aiatesttton est communiquée à l'établissement ou société d'accueil. L'établissement ou eerssnitpe d'origine vsree à l'établissement ou société d'accueil le salaire, augmenté des cargehs patronales, cdpnnsroaet aux dtoirs du salarié.

En l'absence de cmtpoe épargne-temps au sien de l'établissement d'accueil, les dtrios du salarié dreumneet arols iicrtsns sur le coptme oeuvrt auprès de l'établissement d'origine. Une astitaetotn rletavie au ctmpoe ourvet au nom du salarié lui est resime à son départ.

En l'absence de cmopte épargne-temps au sien de la société d'accueil, une indemnité cpitenmcarose des dirtos du salarié lui est versée suaf si, en prévision d'un éventuel roteur dnas la société d'origine dnas les 12 mios à venir, il préfère ne pas dmenedar la loitudaiqin de ses droits, auquel cas une ateisattton rvetliae au compte ovuret à son nom lui est remise.

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2003

Le présent aoccrd srea déposé par la FNPC, en 5 exemplaires, auprès de la driecton départementale du tvriaal et de l'emploi de Paris.

Un eeimpraxle srea adressé au gffere du cseonil de prud'hommes de Paris.

Il perdna eefft à ctmeopr de la puoatrin au Jrunoal oiieicffl de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant 14 anisi complété par le présent accord. La FPNC est mandatée puor présenter la dneamde d'extension.

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2004

La FPNC est mandatée puor dmaeednr l'extension du présent annaevt qui enertra en aliiapcoptn à comepr de la poirtuan au Jrounal oiiefcl de l'arrêté ministériel d'extension.

Fiat à Paris, le 20 sbmtpreee 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2004

La pmlotgouran de la loi sur les rtetareis en août 2003 a amené les paiaertnres suicoax à exmaienr ses idcnneiecs sur la

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la promotion-construction

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cmeeromcs et des sveeicrs UNSA, 21, rue

Accord du 1er juin 2005 relatif à la création d'un PEI et d'un PERCO-I

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France,
Syndicats signataires	La fédération CDFT des siecvres ; La fédération CFTC-CSFV ; La fédération SUHNAB CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2005

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 prtraont réforme des rtraeais et la loi de faninces 2004 du 30 décembre 2003, a favorisé la diversité des placements, les différences de durée d'indisponibilité et a pierms de nouvevles possibilités de transfert.

Dans la lnige de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, et de pmrtetere à cuhaqe coeyitn d'accéder à l'épargne retraite, les patiraneers sciaoux ont décidé d'instaurer un PEI et un PERCO-I au naveiu de la branche, dnas le rcpeset des dsoiotsipnis fguriant aux atcliers L. 443 et suantvis du cdoe du travail.

Le présent aroccd vsie à ferosviar la msie en ourvee d'un pain d'épargne à 5 ans d'une part, et à ptrtrmee aux pneroness de ctoeitusrn un complément de rrettiae d'autre part, tuot en bénéficiant des aeaanvtgs fsicaux et socuiax dnot snot aoeistrs ces femors d'épargne.

Il définit les règles commemus aliecpblaps au PEI et au PERCO-I, ansii que les règles spécifiques à cuhae plan.

Accord étendu à l'exclusion du suceetr de la cnoouirsttcn des moansis ilueniidvdles (arrêté du 30 mras 2006, art. 1er).

cvoitonenn cleltvocie nationale.

A l'issue de cet examen, ils décident ce qui siut :

Jules-Ferry, 93177 Bgaleont Cedex, à la driitocen départementale du travail, de l'emploi et de la fiatoromn pfsloenirosenle de Paris, seircve des contnvinoes collectives, 210, qauj de Jemmapes, 75462 Piras Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos anvos le pailsir de vuos fraie svoiar que, après décision du bearuu fédéral de la fédération des cmmreecos et des srcvies UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la cinvtonoen ccllevoite nitlnaoae " Promotion-construction " n 3248.

Vleileuz agréer, Monsieur, nos snultaiatos distinguées.

Le secrétaire général.

Article - I - Règles communes applicables au PEI et au PERCO-I

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2008

1. Camhp d'application pnosrieefnol et géographique

Les eesrptenis sitsecpbelus de vior lures salariés et, puor cleees de 100 salariés au plus, luer (s) drineigat (s) dvneeir adhérents du PEI et / ou du PERCO-I snot ceells csemripes dnas le cmahp d'application de la ctovenionn ccoelilvte nataoline de la promotion-construction et décidant de metrtre en oervue les ditspinosos du présent accord.

2. Durée de l'accord-Révision

Destiné à être intégré à la cnivetonon cllivtoece nationale, le présent accrod est établi à durée indéterminée. Il prroua être dénoncé seoln les règles légales définies à l'article L. 132-8 du cdoe du tarvail par tuot ou paitre des signataires, potnaarl ou salarial.

L'accord purora être révisé dnas les cnotdiinos définies à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

En cas de midoifaciotn de la fiscalité ou de l'assujettissement à la sécurité socaile crocnnenat les smoems apportées ou gérées au sien du PEI ou du PERCO-I, cttee mtdiafooiicn s'opérera de pieln doit à la dtae d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait obiigaoitln de le csteontar par avenant. Une inimatoofrn appropriée srea aorls donnée par les srtageaiins de l'accord.

3. Dépôt de l'accord

L'accord frea l'objet d'un dépôt dnas les cnttiidos définies aux aiectlrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, tnat auprès de la dieoirctn des reoilants du tvraail (DRT) qu'après du secrétariat-greffe du cnesoil des prud'hommes du lieu de conclusion.

4. Cmiomoissn de svuii et d'interprétation

La ciosimsomn de suivi, désignée cmome la cioisommsn d'interprétation et de cioiiacontln se réunira tuos les 12 mios puor vérifier l'application de l'accord, nmeonmatt qunat au rpsceet de luers oaitgolbins par les eerirtenpss et aux difficultés que pnraoiuet rtrennocer les salariés et dgiirneats puor adhérer au PEI ou au PERCO-I.

5. Bénéficiaires-Ancienneté

Tout salarié d'une ereirpsnte aynat décidé de mtrrete en ouvre le

présent aocrd porrua bénéficié des dtnpssiiiois y fiugrant et adhérer imvneiluddelneit au PEI et / ou au PERCO-I qu'il met en place.

Il en est de même puor les cefhs d'entreprise, le cojoinnt du cehf d'entreprise s'il a le stutat de cniiojot clobaotulreor ou de cojoinnt associé, les présidents, les deretciurs généraux, gérants ou mmerebs du diotcreie puor les etsperenirs dnót l'effectif habietul cepromnd au mnios 1 et au puls 100 salariés.

Un délai de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise est exigé puor pvuioor adhérer au plan.

L'adhésion frea l'objet d'une catcomnimoion à l'organisme gestionnaire, après aoivr 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, snot pirs en cotmpe tuos les cnttroas de tvriaal exécutés au curos des 12 mios qui précèdent l'adhésion. Tuot cnmheegnat de saoututin de l'épargnant dreva friae l'objet d'une imootrinafn à l'organisme gestionnaire.

6. Otgiabinlos de l'entreprise adhérente au PEI ou au PERCO-I

Adhésion

L'adhésion de l'entreprise au PEI et / ou au PERCO-I frea l'objet d'une ntoe d'information à dotiesaintn du personnel.

Dans ctete hypothèse, l'adhésion de l'épargnant aynat l'ancienneté rseque au PEI et / ou au PERCO-I est lrbie et relève d'un dorit idvidenuil qu'il teint de la loi.

L'existence d'un PEI au naeivu de la bncarhe peremt à cuhaqe ersirtpnee et à son psonneerl d'y adhérer suos les réserves précisées aux prpéhgaaras précédents.

La possibilité d'adhérer au PEI pmreet la création d'un PERCO-I auueql cqhuae épargnant, suos les cniiootdnis visées au pgahpraare précédent, puet adhérer librement.

L'adhésion au PERCO-I srea poblsise si l'épargnant a la possibilité d'opter puor un paln d'une durée puls courte, tel que le PEI mis en pclae par le présent aroccd ou un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou un paln d'épargne gurope (PEG).

Retrait

L'entreprise prruoa décider son rieratt du PEI si elle met en ovuree un PEE ou ptipraice à un PEG. Le tasrernft des fodns entstxais srea opéré, le cas échéant, à la danedme escvixule de cuhaqe épargnant.

Exclusion

Les ernsriepets ceurtvoes par le présent régime psnosefnierol d'épargne sialaale qui ne rrcetneaipseet pas les onioialgtibs de l'accord, et nemmntaot les délais et modalités de vereenmst des fonds, pnorruot être eeuclxs du régime preesofsnooil dnas les coiidntns définies par les règlements des fonds.

7. Obltginiaos vis-à-vis de la psneonre chargée

de la tuene des reritegss

L'entreprise décidant d'adhérer au PEI et / ou au PERCO-I lui dnerona ttuoee itaonmorifn uilte sur sa staoiitun au regard de l'existence ou non d'un PEE ou d'un PEG à son naeivu et fnirruoa les imfrntanoois uiltes sur ses salariés et dtenirigas stspcblueeis d'adhérer. Elle alirutacesa également les iriomnaotnfs en cas de cngmaeenht (départ de l'entreprise, retraite...)

8. Recpset des disnptioios légales

Les epteeirnsrs adhérentes au PEI et / ou au PERCO-I dnvioet respecter, le cas échéant, tuteos les dsoiponistis légales en matière de msie en ovuree de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

8 bis. Désignation de l'établissement tneeur de regritse

Natixis Interépargne, société aoyenne au capital de 8 890 784 ? dnót le siège soical est à Pias 13e, 30, auvnee Pierre-Mendès-France, est le tneuer de cpmote coureatevsnr de prtas des épargnants.

Les fais afférents à la tuene des ctempos snot pirs en cahrgé par l'entreprise. Ces firas censest d'être à la chgrae de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après que les dtiors aicuqs par les épargnants sinoet dvueens disponibles. Dès lros que l'entreprise en a informé Naixtis Interépargne, ces faris inonbmect aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvements sur lreus avoirs.

9. Modalités d'information

9. 1. Ianotmirfon cvoiaclete

Le ponsreenl est informé du présent aorccd par vioe d'affichage.

9. 2. Iotanromifn ilduidvnleie

Lors de la ncociusoln de son coartnt de travail, le salarié reçoit un lrevit d'épargne slarilae présentant l'ensemble des dfsioipstis d'épargne salariale.

Lors de la première aicuqotisin faite puor son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nnamitiof coarpmntot les itiniocans prévues par le règlement du FPCE auquel il a cohisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dnót la périodicité est déterminée dnas les cndnoitios générales. En outre, il reçoit cuqahe année un relevé de la saituon de son cotmpe (1).

En cas de caneeegmht d'adresse, il atirpnapet au bénéficiaire d'en aviser, en tmeps utile, son eomyuelpr et le teneur de cpotme conservateur.

9. 3. Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant qtuatnit l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des smoems et vlraeus mobilières épargnées ou transférées dnas le crdae des disoftsiips d'épargne slarlaiae mis en pclae au sien de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant puet ontbeir le trsefanrt des sommes qu'il détient vres un paln dnót il bénéficie au sien de la nevloule epritsree qui l'emploie.

Il diot alors en fraie la ddeanme auprès de l'organisme chargé de la gitoesn du ou des neuuoavx plnas et en ifeonmrr Naixtis Interépargne en précisant netmaonmt le nom et l'adresse de son noeuvl eelmypour et de l'organisme chargé de la geotsin du ou des nuavuox plans.

Ce tasnrft entraîne la clôtüre du cotmpe de l'épargnant au trite du plan.

Lorsque l'épargnant ne puet être attenit à la dernière adessre indiquée par lui, la cosaotviernn des prtas de FPCE cntnioue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès dueql l'intéressé puet les réclamer jusqu'à l'expiration de la pirsocriepn prévue par la réglementation en vigueur. A l'expiration du délai de prescription, l'organisme girteoinnsae procède à la latiquiiodn des patrs non réclamées et vsree le mnatnot asnii obnetu au fndos de réserve puor les retraites.

10. Coimtoopsin et désignation des coesnls de silvacunere

des FCP cummons au PEI et au PERCO-I

Les dtrios et oiatoqbnls des épargnants, de la société de gestoin et du dépositaire dnas le cdare du fnonientencomt des FCP, snot fixés par les règlements ddtisies FCP.

La csoimsmion de suivi, composée, d'une part, de l'organisation pnlotaae signataire, d'autre part, des oosnagtirias saleliars signataires, désigne puor cuqahe fdnos les représentants des prrtoues de ptars salariés et aeincns salariés asnii que les représentants de caqhue eentpsrre adhérente, dnas le rpsecet des dsopinitsois prévues par le règlement de cuqahe fonds.

Le nombre de ces représentants est précisé par le règlement de chacun des fonds.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des proeruts de parts salariés et anneics salariés srea au mnios égal aux 2 / 3 de l'ensemble des mrbeems du cneosil de surveillance.

Les représentants des oitgisoaanrns siyacldens pnevuet éventuellement désigner les mêmes prneoss puor représenter les salariés peurrrts de parts au cseoin de sualcvlrneie de chcaun des fdnos de l'entreprise, à cidtionn que ces peosrns seniortpseeorus de parts de cuachn des fodns concernés.

Accord étendu à l'exclusion du seecutr de la cictrrostnuon des mionsas ildevdiunelis (arrêté du 30 mras 2006, art. 1er).

(1) Le relevé d'opérations prroua farie ocjife de relevé annuel.

Article - II - Règles spécifiques au PEI

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2008

11. Pripicne de cumul avec un PEE

Une epeinrrste puet aoivr intérêt à mtrtee en oeurve un PEE ou à pterpiicar à un PEG, nmoemtant puor friavoser l'actionariat des salariés et les friae bénéficiers d'augmentations préférentielles de capital. Elle proua néanmoins paieicptr au PEI et / ou au PERCO-I. Dnas ces conditions, elle vrelilea au rpecset des diotnsioipss en matière de pnalofd d'abondement dnot les modalités snot définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 puor un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement. Il en est de même puor le PERCO-I si l'épargnant adhère au PEI.

12. Nautre des smomes sbuspeceitls d'être versées

Versement vonilarote

Les vsrnmteees anulnes d'un salarié ou d'un drigniaet tel que visé à l'article 5 du présent acorcd aux plnas d'épargne aelquxus il pcprriae ne pevneut excéder un 1 / 4 de sa rémunération aunlelne ou de son reenvu pseionnoefrsl imposé à l'impôt sur le reevnu au tirte de l'année précédente.

Pour les salariés, il y a leiu de considérer que la rémunération diot être appréciée par rppaot au salriae effvteiecmr perçu l'année précédente.

Pour le cnoijot du chef d'entreprise aaynt le statut de cnoijot caoorlelaubr ou de cnoionjt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, et puor le salarié dnot le cantort de tairavl est suspendu, qui n'ont perçu auunce rémunération au ttrie de l'année précédente, le moantnt ttaol de lures ventrseems voonrtleais effectués aemneellnut ne puet excéder 1 / 4 du pnaolfd anuenl de la sécurité sialoce (1).

L'intéressement puet être apporté à un paln d'épargne si l'accord d'intéressement de l'entreprise ou du gorupe en prévoit la possibilité. En ce cas, les pmires d'intéressement snot exonérées de l'impôt sur le revenu, le vmeeenrst condrrpsnoat davnet être réalisé dnas les 15 juros qui sevunit la dtae à lleauqle eells snot deus par l'entreprise.

Tous les aptpors veoanritlos dveront être effectués en même tmeps et une fios l'an.S'il y a intéressement, les veestrnmes dorevnt se farie dnas le délai de 15 juros rappelé ci-dessus.

Versements complémentaires de l'employeur

1° L'aide de l'entreprise puet coseinsr dnas la selue psrie en cgahre des faris de feonenconitmt du paln qui, otrue les faris de tnuée de registre, cempnnnroet l'ensemble des frias aaitmnirdtsfis liés au fcnnooieimntnet des colensis de sallcveivrne des fdnos prévus par le plan. Ctete pisre en crhage est fixée par rpraopt au nbmroe de salariés et daniirgets adhérents et est appelée annuellement. Cttee oalbitgion s'impose aux errspeietns ayant décidé la msie en orevue du présent accord.

2° Au-delà de cttee pciotriiaatpn mmaniile obligatoire, l'entreprise puet eceeftufr un vemsrenet complémentaire en rsntcaepet les règles définies aux arlceits L. 3332-11, L. 3332-12, L. 3332-13, L. 3334-10, R. 3332-8 et R. 3334-2. Par année cliive et par épargnant, le mnntaot tatol des vsmeretes cnttnousiat l'abondement de l'entreprise ne prroua ni dépasser le tirpde de ses veretmnses ni excéder le pfoland légal en vugeiur (8 % du pnlfoad aneunl de la sécurité sociale), et conformément aux modalités arrêtées par l'entreprise dnas le receptst des dintisspioos légales et communiquées au préalable au gteainsionre et au tuener de registre.

L'entreprise purroa définir un amnedboet en fotcoinn de l'origine des vtmsreenes : snot un aenmbneodt sur les vetmnesres vaoernliots à l'exclusion de l'intéressement, snot un aoedbmnet sur l'intéressement seulement, snot les deux.

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhiate mterte en pacle cet abondement, elle opère son ciohx en sélectionnant la ou les fmureols d'abondement aaeplbicpls dnas les fotueetchrs et solen les priaes stnvuias :

-entre 10 % et 300 % des vmeensetrs des épargnants, par mplutile de 10 ;

-et avec un panflod d'abondement crpomis ernte 100 ? et 8 % du pflonad aeunnl de la sécurité sociale, par mtppliuée de 100 ?.

L'entreprise puet otepr puor une fluorme smpile en reennatt un suel tuax et un suel pnalod (exemple : l'entreprise adonbe les versemens vniaoetolrs à huueatr de 100 % avec un paofnld de 1 000 ?), ou puor une foumlre dégressive en rteennt duex taerhncs de vetermesns voranloties cmaonrtopt puor cnauce un tuax d'abondement et un pafnold d'abondement, le tuax retenu puor la snocede tnaarche étant inférieur au tuax précédent (exemple : l'entreprise andobe à huueatr de 50 % les vteenserms vrinaeotols jusqu'à un plonafd de 100 ?, pius à huueatr de 20 % jusqu'à un plofnad de 1 000 ?).

L'employeur puet mdfeior son ciohx itiaintl d'abondement en rnscapeett l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il imronfe son psneonrel de la règle d'abondement qu'il a retenue, et le cas échéant, de ttoue moicfdioatin ultérieure.

Il cdnreniova par aeulirls de s'assurer que, dnas le cdrae de cttee formule, les pfoadlns légaux srneot respectés.

L'entreprise eeffcertua le vneesmret complémentaire en même temps que les vtsneremes voatreilnos de l'épargnant.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement fttacialuf proposé par le présent accord, elle en iforme snot les épargnants aisini que l'établissement tenuer de rstergie choisi.

Ces modalités d'abondement sorent comrfenos en tuot pnoit aux dosiosntiips légales. Elles sreont précises aifn de ne pas prêter à difficulté d'interprétation.

13. Mmuinim de vensremet

Le minimum auennl de venemesrt de l'épargnant au PEI coponrred au mantnot miumxam fixé par arrêté ministériel (soit au juor de la starniuge du présent arcocd 160).

14. Atifetofacn et geiotsn des semmos

La totalité des smmoes versées dnas le PEI snot investies, sloen le ciohx iuindeidvl de l'épargnant, en ptars ou dix millième de prtars de FPCE stvuianis :

FCPE " Fucrti ISR Duiymnaqe " (prochainement " Nxitiias ISR Dmiqnuaye "), classé dnas la catégorie FPCE " Aocitns ireontltniaaens ".

A ce titre, le FPCE est en panemrcnee exposé à huueatr de 60 % au mnios sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de purluseis pays, dnot éventuellement le marché français.

Les prpcinuiax rquesuis snot les stnivas :

Risque atnicos :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque actonnel important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des rendements de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque de taux modéré.

Risque de change :

Le FPCE 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 cote due 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 FPCE 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 " Furti ISR Eilubre " (prochainement " Nitax ISR Eilubre "), classé dans la catégorie FPCE " Diversifié ".

A ce titre, le FPCE 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 actonnel :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des rendements de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque de taux important.

Risque de change :

Le FPCE 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 cote due 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 FPCE 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 " Furti ISR Sécurité " (prochainement " Nitax ISR Sécurité "), classé dans la catégorie FPCE " Monétaire euro ".

A ce titre, le FPCE est géré à l'intérieur d'une structure de sensibilité de 0, 5.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

Le FPCE 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, la sensibilité du fonds (pourcentage de valeurs liquidatives) est élevée et peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En l'espèce, 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 sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de crédit modéré.

FCPE " Furti ISR Remédiateur " (prochainement " Nitax ISR Remédiateur Sdarlioe "), fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titres émis par des entreprises cotées (titres non cotés d'entreprises définis à l'article L. 3332-16 du code du travail). Le fonds est classé dans la catégorie FPCE " Diversifié ".

A ce titre, le FPCE 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 actonnel :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des rendements de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque de taux important.

Risque de change :

Le FPCE 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 cote due 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 FPCE 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 FPCE 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 FPCE précités.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'épargnant, à l'exception d'une modification aléatoire du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des coûts de tenue de conservation.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant.

La commission de stockholding perçue à l'entrée du fonds

reuevcr est à la cghrae de l'épargnant.

Les firas de gioestn atnadtfiismis et faceiinrns snot à la crghae du fodns et snot imputés sur les actfis de ce fon

La totalité des semmos versées dnas le PEI snot investies, solen le ciohx iuniedvidl de l'épargnant, en prtas ou dix millième de prats de FPCE snauvtis :

FPCE " Frtcui ISR Danmquiye " (prochainement " Nxtiais ISR Dyiamqune "), classé dnas la catégorie FPCE " Actnios intneeoatanlrs ".

A ce titre, le FPCE est en pecrneamne exposé à hetuuar de 60 % au minos sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de psreiluus pays, dnot éventuellement le marché français.

Les ppurnaciix rqsueis snot les savniuts :

Risque anoitcs :

Il s'agit du ruqsie de bsaise des actions, lié à l'exposition du peulliefote en actions. Le FPCE est en pcmnaerene intvsei puor une prat impptnaroe de son aictf en actions. De ce fait, sa vleuar liutqidviae puet être amenée à basiser dnas une période de rcuel des marchés actions. En riosan de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soimus à un rsuiqe anctois important.

Risque de tuax :

Il s'agit du riusqe de bsasie des inrntesumts de tuax découlant des vaitorinas de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pnceaemrne exposé puor une prat rnrisesete de son aictf en ietntrunms de taux. De ce fait, sa vaelur ltdavuiiqie puet être amenée à beissar dnas une période de hsusae des tuax d'intérêt. En rsoian de sa stratégie d'investissement, le FPCE est smuiois à un rsuiqe de tuax modéré.

Risque de cnhage :

Le FPCE est suimos à un rqsue de change. En effet, puor les ienvsesiestmnts effectués dnas une dvsiee atrue que l'euro, il extise un rquise de bsisae de ctete disvee par rppraot à la dviese de référence du FCPE, l'euro. Ce rsuiqe puet entraîner une bsisae de la vaeualr liquidative. En riason de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être suimos à un rqsue de cnhgae supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui cneronce les veulars mobilières étrangères hros znoe euro.

Et / ou :

FPCE " Ftrcui ISR Eiqiubrle " (prochainement " Nxtaiis ISR Eurilqibe "), classé dnas la catégorie FPCE " Diversifié ".

A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le reepsct des roitas prévus par la réglementation, des aictfs fairirnechs de la znoe eruo ou étrangers (valeurs mobilières et istunnermts fninrcaeis à terme).

Les picnapirux rqsies snot les sivnauts :

Risque aoiactns :

Il s'agit du rusiqe de bsiasie des actions, lié à l'exposition du pletueorlife en actions. Le FPCE est en preaenmcne isentvi puor une prat ioratptmne de son aictf en actions. De ce fait, sa vlauer liiivadvqute puet être amenée à bissear dnas une période de recl des marchés actions. En rasoian de sa stratégie d'investissement, le FPCE est siumos à un ruiqe aonitcs important.

Risque de tuax :

Il s'agit du rusiqe de bisase des innerttusms de tuax découlant des vrnaoitias de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pncamneere exposé puor une prat iponrtame de son aictf en irmetnunst de taux. De ce fait, sa veualr liqitivudae puet être amenée à beasis dnas une période de hassue des tuax d'intérêt. En rasoian de sa stratégie d'investissement, le FPCE est smuiois à un rusiqe de tuax important.

Risque de cnghae :

Le FPCE est sumois à un rqsue de change. En effet, puor les isvesmsiennttes effectués dnas une dveise arute que l'euro, il esxtie un ruiqe de bsisae de cette deisve par rpparot à la dviese de référence du FCPE, l'euro. Ce rsuiqe puet entraîner une bsisae de la vlauer liquidative. En roiasn de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être suimos à un ruisqe de cghae supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui cncroere les vuleras mobilières étrangères hros znoe euro.

Et / ou

FPCE " Ftruci ISR Sécurité " (prochainement " Nixaits ISR Sécurité "), classé dnas la catégorie FPCE " Monétaire eruo ".

A ce titre, le FPCE est géré à l'intérieur d'une foutctehre de sensibilité de à 0, 5.

Les pruiicnpax riequiss snot les sutnvais :

Risque de tuax :

Le FPCE est en pncraeenme exposé puor une prat intromtpae de son aictf en iumterntss de tuax de la znoe euro. De ce fait, sa vlauer lvuiatqide puet être amenée à basiser dnas une période de hsusae des tuax d'intérêt de la znoe euro. En outre, puls la sensibilité du fodns (pourcentage de vaitriaon de la veular liquidative) est élevée et puls le rsiuqe de tuax aqeuul il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, cmpote tneu d'une fable sensibilité (de à 0, 5), le rquise de tuax drmeue faible.

Risque de crédit :

Il s'agit du rsiuqe de défaillance de l'émetteur et du rqsue de dépréciation panvout afetfcer les ttiens en piluleotrfee résultant de l'évolution des mraegs émetteurs (écartement des spreads). En riason de stratégie d'investissement, le FPCE est sioums à un rquise de crédit modéré.

FPCE " Ftucui ISR Renenmdet sloraidie " (prochainement " Nxtiais ISR Reneednmt Silrdoaie "), fndos investi, etrne 5 et 10 % de son actif, en tirté émis par des ersnrtepes sleioidas (titres non cotés d'entreprises définis à l'article L. 3332-16 du cdoe du travail). Le fndos est classé dnas la catégorie FPCE " Diversifié ".

A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le reesct des ratios prévus par la réglementation, des atfics firicanens de la znoe eruo ou étrangers (valeurs mobilières et itnetrunms farinencs à terme).

Les ppaicunrix reuqiss snot les svnauts :

Risque acnoits :

Il s'agit du rusiqe de bisase des actions, lié à l'exposition du peulrliefote en actions. Le FPCE est en pncamneere insetvi puor une prat iamotprnte de son aictf en actions. De ce fait, sa veualr luqidaitvie puet être amenée à bsaisier dnas une période de recl des marchés actions. En rsoian de sa stratégie d'investissement, le FPCE est sumois à un rqsue aiotcns important.

Risque de tuax :

Il s'agit du rqsue de bsasie des inernstms de tuax découlant des viantiaors de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pncmanree exposé puor une prat itamotrnpae de son aictf en ientruntmss de taux. De ce fait, sa vlauer liitqidave puet être amenée à baessir dnas une période de hssuae des tuax d'intérêt. En rasion de sa stratégie d'investissement, le FPCE est suomis à un riqsue de tuax important.

Risque de cghane :

Le FPCE est soumis à un ruisqe de change. En effet, puor les ietevsnimnsests effectués dnas une dsevie ature que l'euro, il etisxe un risque de bsisae de cette dsveie par rpparot à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque puet entraîner une baisse de la valeur liquidative. En rasoian de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être soumis à un risque de canhge supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui ccroenne les veauls mobilières étrangères hros znoe euro.

L'orientation de la gsioten et la ctmooisoin du poteillufere de

chaun des FPCE snot précisées à l'article " Oiaortniten de la gesotin " de luer règlement.

L'épargnant arua le ciohx de l'affectation et pruroa la mdoeiifr par smilpe nttiofaoiicn écrite au gratoeinnsie et au teneur de registre. Padnnet ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mfdeioir l'affectation de tuot ou ptarie de ses aviors enrte les FPCE précités.

Les fiars afférents à ces opérations d'arbitrage snot pirs en cghrae par l'épargnant, à l'exception d'une mdcifitaioon anenllue du ciohx de penmlceat qui est prise en chagre par l'entreprise au ttrie des pernattsios de tenue de cpmtoe conservation.

La moiocdfitain du chiohx de pmelnceat est effectuée en liquidités et est snas iicennce sur la durée d'indisponibilité rtsanet éventuellement à courir.

Les fiars y afférents snot à la crhage de l'épargnant.

La ciosismmon de stpoirsuocn perçue à l'entrée du fdons receveur est à la crgahe de l'épargnant.

Les frais de gositen aatritsdnimifs et frinaceis snot à la chgrae du fdons et snot imputés sur les aicfts de ce fonds.

15. PEI et piattoiciaprn aux résultats

Le PEI pnuaovt reliuieclr les smeoms iuesss des réserves spéciales de pcaiaotrtipin (RSP) puet également fraie oficfe d'accord de priioicttapan puor les eretpensis de mnois de 50 salariés qui ne snot pas atujeseits dneteermcit à la participation. Dnas ce cas, les etipnrreess concernées par l'accord ianittnust le paln et qui ont un eceiffit inférieur à 50 salariés pevneut décider unilatéralement, après avoir informé lrues salariés et leurs élus, d'appliquer la pacroiiitpaitn financière dnas luer eerpnsrtie dnas les cniotidns de driot communn définies puor les epetnrersis de puls de 50 salariés. Une RSP srea alors calculée, à la dtae d'effet décidée par l'entreprise, sleon la frlmuo de dorit commun.

La répartition de la RSP se fiat prolonpnoileteenmt aux saiaerls perçus dnas la limtie des paldfnos fixés par la loi.

Le salarié arua le choix d'affecter sa piiopriaatctn selon l'un des mdoes institués par le PEI ou le PERCO-I, suaf si le motant est inférieur ou au puls égal à 80 Euors (selon l'arrêté en vogueur à la dtae de srgatunie du présent accord).

Les semoms pnanerovt de la ppaitatciorn en corus d'indisponibilité snot bloquées puor la période ratsnet à courir.

16. Cas de déblocage anticipé

L'article R. 442-17 du cdoe du tivaarl fxie les ftais cmunoms de déblocage puor la participation, le PEE et le PEI. Ce snot les snaitvus :

" Les ftais en riason desquels, en aoctiilpapr du troisième alinéa de l'article L. 442-7, les dtrios constitués au prioft des épargnants pvuenet être, sur luer demande, eeexnenlnmpectolit liquidés avant l'expiration des délais fixés au pemirer alinéa de cet alirctt et au deuxième alinéa de l'article L. 442-12 snot les stvniuas :

a) Margaie de l'épargnant ou clonousicn d'un ptace ciivl de solidarité par l'épargnant ;

b) Nniascase ou arrivée au foeyr d'un eannft en vue de son aopitodn dès lros que le feoyr cotpme déjà au mnois 2 eftanns à sa caghré ;

c) Divorce, séparation ou dosisutloin d'un pctae ciivl de solidarité lorsqu'ils snot assriots d'un jneumgt prévoyant la résidence hlltiuebae uiquene ou partagée d'au mnios 1 eafnnt au dcilmioe de l'épargnant ;

d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son coniojnt ou de la ponersne qui lui est liée par un ptace ciivl de solidarité.

Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sicloae ou diot être ruoenne par décision de la ciiosmomsn tihqneuce d'orientation et de rsnlstaeemct psnorfoenisel prévue à l'article L. 323-11 ou de la

cimoismosn départementale de l'éducation spéciale à ctdiionon que le tuax d'incapacité anietgte au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce acunue activité pesoninoreflsle ;

e) Décès de l'épargnant, de son cjniioot ou de la pronnsee qui lui est liée par un pctae ciivl de solidarité ;

f) Ctaisseon du cntroat de traiavl ;

g) Atoafifcten des smeoms épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son cnjooint ou la psnrneoe qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une errpistene industrielle, commerciale, anraistale ou agricole, snot à ttrie individuel, snot suos la frome d'une société, à cdiioontn d'en eexcerr enfeemeitfcvt le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre pfeooisrsn non salariée ou à l'acquisition de parts saociels d'une société coopérative de piododcutn ;

h) Aiftcaetfon des smemos épargnées à l'acquisition ou asndeanrsigemt de la résidence pcliianirpe ernotpmat création de scfruae htbbailae nllevoue tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cotnisuctron et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un preims de cuitsornre ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la resmie en état de la résidence prnlipaice endommagée à la suite d'une crtasoahpe nrtlualee roucenne par arrêté ministériel ;

i) Stuitioan de snnuemtdeeret de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la caoommstnain sur dneadme adressée à l'organisme ginrsinaeote des fonds ou à l'employeur, snot par le président de la cmsosioimn de sentmueterendt des particuliers, snot par le jgue lursqoe le déblocage des ditros paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'épargnant.

La ddamene de l'épargnant diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cpoemtr de la suevnaenre du fiat générateur, suaf dnas les cas de caeotssin du cntoart de travail, décès du cjniioot ou de la prenosse mentionnée aue, invalidité et smnneeeedrutt où elle puet inveretnir à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intvenriet suos fmore d'un veseernmt uiunqe qui porte, au choix de l'épargnant, sur tuot ou ptiare des ditros suctiesbpels d'être déblocués.

Le jeemgunt arrêtant le paln de ceoissn toalte de l'entreprise ou le jemgunet ouvrat ou prononçant la ltiadiquon jicrdiuae de l'entreprise rdneent immédiatement elbeixgs les doirts à piorapiittacn non échus en aotapclpn des atcierls L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe de cremmcoe et de l'article L. 143-11-3, du cdoe du travail. "

Ces faits reçoivent aictpaolipn isitnitdenmeent qlleue que siot la nraute iitnalie des semoms apportées au PEI.

Accord étendu à l'exclusion du suteecr de la cotortncisun des monaiss iindndeuvlles (arrêté du 30 mras 2006, art. 1er).

(1) Siot 8 319 ? en 2008.

Article - III - Règles spécifiques au PERCO-I

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2008

17. Définition du PERCO-I

Le PERCO-I est un paln d'épargne à l'og tmree dont, suaf disiosptoin spécifique, les règles de fmnotienennocst snot celes d'un PEI (plan d'épargne interentreprises).

L'adhésion au PERCO-I n'est posbslie que puor les épargnants qui ont la possibilité d'opter puor un pcmlenaet puls court, au sien d'un PEE, d'un PEG (plan d'épargne groupe) ou d'un PEI (plan d'épargne interentreprises).

Tel est le cas aevc l'instauration d'un PEI au naeviu de la bhcnrae de la potmoioirn construction.

Les smeoms ou veuarls insiercts aux cpomtes des épargnants senort bloquées, en principe, jusqu'au départ à la retraite.

Outre les dispositions communément définies en I, les règles définies par le PEI précisées aux articles 11, 12, 13 et 14, sous réserve des compléments apportés pour le PERCO-I, s'appliquent au PERCO-I.

18. Nature des sommes seules d'être versées

Versements volontaires des salariés

Les règles applicables au PERCO-I en la matière sont les mêmes que celles applicables au PEI et rappelées à l'article 12.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pvenant contineur 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 collective 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 titre des versements (1) de l'épargnant, sans excéder le plafond légal d'abondement en vigueur, soit 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

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 collective 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 arccdos de participation sont 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 (2) par an et par épargnant est soumis à la cotisation de 8,20 % au profit du fonds de réserve pour les retraites. Cette cotisation est à la charge de l'entreprise.

19. Transfert des sommes d'un PEE ou d'un PEI

Les sommes détenues dans un PEE ou dans un PEI peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage prévu toute la durée du PERCO-I, mais n'ouvriront pas droit, dans ce cas, à l'abondement (3).

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) *après l'expiration de la période de blocage et qui sont disponibles* (4) peuvent être transférées dans le PERCO-I. Les sommes ainsi transférées peuvent faire l'objet d'un abondement.

Le transfert n'est pas possible dans le cas 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. Attraction et gestion des avoirs

Gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre est investie, selon le choix intervenant de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts de FPCE suivantes :

FPCE " Futuri ISR Performace " (prochainement " Naxitis ISR Performace "), classé dans la catégorie FPCE " Actifs internationaux ".

A ce titre, le FPCE 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 participants reçoivent les suivants :

Risque noté :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque actif important.

Risque de taux :

Le FPCE est en permanence investi pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, la sensibilité du fonds (pourcentage de valeur de la valeur liquidative) est élevée et le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0,5), le risque de taux demeure très faible.

Risque de change :

Le FPCE 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 valeur par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 :

FPCE " Futuri ISR Performace " (prochainement " Naxitis ISR Performace "), classé dans la catégorie FPCE " Actifs internationaux ".

A ce titre, le FPCE 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 participants reçoivent les suivants :

Risque noté :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque actif important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de taux modéré.

Risque de change :

Le FPCE 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 valeur par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 :

FPCE " Futuri ISR Performace " (prochainement " Naxitis ISR Performace "), classé dans la catégorie FPCE " Actifs internationaux ".

Et/ ou :

FCPE " Futcri ISR Dinqymae " (prochainement " Naixtis ISR Dnqymiaue "),

Et/ ou :

FCPE " Fctrui ISR Eirbluqe " (prochainement " Nixitas ISR Eiqurbile "),

Et/ ou :

FCPE " Fcutri ISR Sécurité " (prochainement " Nxatiis ISR Sécurité ").

Les otanirntieos de gestoin asini que les pfrtios de risque de ces qutrae dirreens fndos snot décrites à l'article 14 " Afoafttcein et gsetoin des smomes " .

L'orientation de la gstoien et la comstoipoin du peetlrfuiole de chcuau des FPCE snot précisées à l'article " Otneiarioitn de la gioestn " de luer règlement.

L'épargnant purroa mefiioidr son aofttaciien par splime nctiioifoan écrite ou par irnetnet au gtrinaensioe et au tneuer de registre. Pdnaet ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mfdoeir l'affectation de tuot ou pratie de ses arvios entre les FPCE précités.

Au cuors de la période d'indisponibilité, il puet également dnmdear le tnrefasrt de l'ensemble de ses avovs vres l'option de gesotin automatique, arols iteivnss conformément aux dsoiopsinitis retviales à la gteison automatique.

Les frias afférents à ces opérations d'arbitrage snot pirs en crhgae par l'épargnant, à l'exception d'une micooifditan anelnuue du ciohx de plnemeat qui est psrie en caghre par l'entreprise au trite des prtotinesas de teune de copmte conservation.

La miitdcfiaoon du ciohx de paceemlnt est effectuée en liquidités et est snas indcceine sur la durée d'indisponibilité rasetnt éventuellement à courir. Les frias y afférents snot à la chrage de l'épargnant.

La ciimosmsn de siouspicrton perçue à l'entrée du fndos rceuever est à la cahrgue de l'épargnant.

Les fiars de gsoitien admainifristts et fnaecniirs snot à la crahge du fndos et snot imputés sur les aicfts de ce fonds.

21. Mnmuiim de vsemneert

Le mimuinm auennl de vmesenret de l'épargnant au PERCO-I cneopsrord au mntoant mamxium fixé par arrêté ministériel (soit au juor de la siturgnae du présent arccod 160).

Ce mnuimim ne s'applique ni au vmeeernst de la pipiotiratcan ni à cluei des pmreis d'intéressement.

22. Modalités de sroite

Les épargnants ne pnevuet dnmeedar la ltuidoiiqan de lures arivovs qu'à la dtae de luer départ en retraite.

A l'issue du délai d'indisponibilité, tuot épargnant puet dmdeear le rhacat de tuot ou ptirae de ses parts. Les délais mxumiaax puor le règlement, sutie à une dmdneae de rachat, snot déterminés dnas la cntvoveoin de tneue de compte.

Pour ce faire, chquae épargnant s'engage à imnoefrr l'entreprise et l'organisme gntarinoisee de ses ceeahgnnmts d'adresse. S'il ne puet être ainettt à la dernière aedssre indiquée par lui, la crtsivaenoon des prtas de FCP cnoutnie d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès dquuel l'épargnant puet les réclamer jusqu'à l'expiration de la ppsirciotern prévue à l'article 2262 du cdoe civil. A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gniesrionate procède à la liqdaoiitun des prtas non réclamées et vsere le mtanot anisi otenbu au fndos de réserve puor les retraites. La délivrance des smeoms ou varuels s'effectue en picirpne suos

fomre de retne viagère, dnas les ciintonods précisées ci-dessous.

Lorsque l'épargnant dmeadne que la délivrance de son épargne s'effectue suos fomre d'une ciroonsevn en rtnee viagère aiuqcse à ttire onéreux, il prruoa adhérer au crotnat d'assurance vie proposé par Asrscuenas Bqanue poailprue vie, société régie par le cdoe des assurances, dnot le siège saccoil et artirtiadsminf est à Piaris 12e, 68-76, quai de la Rapée.

Toutefois, conformément aux dooistniisps de l'article L. 443-1-2 du cdoe du travail, les épargnants pourront, dnas un délai d'un mios à cptomer de la niitooficatn du départ ou de la msie à la retraite, sitlcloer une délivrance en capital, laquelle puet être effectuée, à la ddmneae de l'épargnant de manière fractionnée.

23. Cas de déblocage anticipé

Les cas de déblocage anticipés exniepoenclts avant le départ en ritratee snot cuex prévus par l'article R. 443-12 du cdoe du travail, siot au juor de la cuonoilscn du présent arccod :

-décès de l'épargnant, de son cnnooijt ou de la pnrnesoe qui lui est liée par un pctae cvuil de solidarité. En cas de décès de l'épargnant, il apaepritnt à ses aytnas diort de danemder la liaudqtoiin de ses ditros ;

-expiration des drotis à l'assurance chômage de l'épargnant ;

-invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son cinonjot ou de la pnoserne qui lui est liée par un pacte ciivl de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au rgraed des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou diot être reunnoce par décision de la cmoissmoin thuniqece d'orientation et de rcmseesent prseosfennil ou de la cmsoiosimn départementale de l'éducation spéciale à coiointdn que le tuax d'incapacité aientgte au mnois 80 % et que l'épargnant n'exerce anuce activité professionnelle. Le déblocage puor cahucn de ces moifts ne puet ienvritenr qu'une suele fios ;

-situation de snertteeemdnt de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur demande adressée à l'organisme grtosneniaie des fndos ou à l'employeur siot par le président de la ciissomomn de seeueterdnmmtt des particuliers, siot par le jgue lqursoe le déblocage des diotrs paraît nécessaire à l'apurement du psaisf de l'épargnant ;

-affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence piiraplnce ou à la reisme en état de la résidence pripncliaie endommagée à la stuei d'une catosrthpae nrullatee rnouecne par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité ietvnirnet suos frome d'un vmrseent uuinque qui porte, au ciohx de l'épargnant, sur tuot ou ptirae des dtrois stebspiclus d'être déblocués.

Le présent acorcd est constitué de 47 peags dnot 32 peags annexées :

-annexe I : présentation de l'option de gtsoien aumtotqiae du PERCO-I ;

-annexe II : critères de ciohx des fndos cmounms de pceelanmt ;

-annexe III : nticoes d'information des fndos comumns de pencilamnt ;

-copie du cirrueor de Naetxis en dtae du 11 avirl 2005.

Fait à Paris, le 1er jjun 2005.

Accord étendu à l'exclusion du suceter de la cstocritnoun des mosanis iilluedvlnes (arrêté du 30 mras 2006, art. 1er).

(1) Mxiuamm légal aennul en viuuger à la dtae de sinutrage de l'accord.

(2) Siot 2 300 ? à la dtae de snrgautie de l'accord.

(3) Alinéa elcxu de l'extension cmmoie étant citnroraie aux dontsispiois de l'article L. 444-9 du cdoe du tavaril (arrêté du 30 mras 2006, art. 1er).(4) Tmrees elxucs de l'extension cmmoie étant

Article - Annexe I : Présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2005

Les smomes versées dnas le carde de l'option de gîtseon aiatmtoque snot insveiets dnas le FCP de la gmame " Fcturi ISR " déterminé en fitcoonn de la dtae prévisionnelle du départ à la ritearte de l'épargnant.

Celui-ci indique, à cet effet, lros de son pimerer versement, la dtae à lqlulaee il esavnige de prtiar à la ratrtiee et mdatnae Ntieaxs Interépargne puor l'exécution des aatoctnfeifs et/ou des atbirgeras inhérents au ftooeemncnt du dispositif.

La gmamae " Furtci ISR " est composée des 6 FCP suianvts :

(Schéma non reproduit).

Comment l'épargne est-elle iesivnte ?

La durée de pemnlacet cepmrnod 2 périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.

La durée de la période de sécurisation est ficnootn du degré de risuqe inhérent au fdons dnas lqeeul l'investissement itniai a été effectué (fonds d'accumulation). Elle srea d'autant puls lugnoe que le piorfl de rusqie de ce fdons est élevé.

Au fur et à mersue que l'épargnant s'approche de la dtae prévisionnelle de son départ à la retraite, ses arivos snot pmnevregroiset sécurisés par tsteanfrrs meluesns : une pirtae des avrios épargnés dnas le fdons d'investissement (ou d'accumulation) cioshi imetnaliniest est anisi transférée vres le fodns de sécurisation " Futcri ISR Sécurité ".

Les durées de pceamnlet et de sécurisation des 6 FCP de la gmamae " Fcutri ISR " snot les svuainets :

	DUREE DE PNECLAMET	DUREE
FONDS	(nombre d'années avnat le départ à la retraite)	de sécurisation
Fructi ISR	égale ou supérieure à	
Performance	14 ans	7 ans
Fructi ISR	égale ou supérieure à	
Dynamique	12 ans	6 ans
Fructi ISR	égale ou supérieure à	
Croissance	10 ans	5 ans
Fructi ISR	égale ou supérieure à	
Equilibre	8 ans	4 ans
Fructi ISR	égale ou supérieure à	
Rendement srdliiaoe	5 ans	3 ans
Fructi ISR	inférieure à 5 ans	0 an
Sécurité		

Prenons un exmpele : En 2005, un épargnant de 54 ans eviansge de patirr à la rrtitaae à 65 ans. Il iuidqne dnas son btilluen de vesemntert que la dtae prévisionnelle de son départ à la rtiretae est 2016.

Il etfcefue un veenrsemnt en 2005 dnas le cadre de l'option de gotisen amtquouiutae ; ses aroivs snot arois istivnes dnas le FCP " Fcutri ISR Cnrsisaocce ", dnot la durée de plncemaet cpnrnersood à l'échéance de son départ à la rrtiaree (10 ans et plus) et dnnot la durée de sécurisation est de 5 ans. Cniq ans avant l'échéance (départ à la retraite), Neaxits Interépargne csnotate le nrmboue de ptras détenues par l'épargnant et ecftufee mlseuennmleet le tanerrst d'une faritocn des ptras du fdons " Furtci ISR Choacsrie " vres le fdons de sécurisation " Frcuti ISR Sécurité ". En

l'occurrence, le nbmore de trstarnefs est de 5 (ans) x 12 (mois) = 60 transferts. Les ttearsnfrs snot effectués très progressivement, ce qui premet un lgssaie qasui pfiarat des fnttuloaics des marchés borusreis et cndoiut à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

Ainsi, l'investissement (en phsae d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) puevnet être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près.

(Schéma non reproduit).

Dans le cadre de l'option de gseoitn automatique, la sécurisation prisrsegvoo de l'épargne est effectuée sleon le taelabu suianvt :

Si AU MEMONT de son versement, le nrmboue d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en rertaite est de :

n égal ou supérieur à 14 ans

SES VTNERESMES soenrt iintvses dnas le FCP :

Fructi ISR Performance

... PIUS SECURISES, dès que le nrmboue d'années le séparant de la dtae prévisionnelle de son départ à la ritaerte ne srea puls que de :

7 ans

(soit $7 \times 12 = 84$ tasrefnrts meunelss carrpodnsonet caqhue mios à $1/84$ des ptras détenues)

Si AU MNOEMT de son versement, le nrmboue d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en rartteie est de :

n supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 14 ans

SES VEEENMSRTS sornet itevinss dnas le FCP :

Fructi ISR Dynamique

... PIUS SECURISES, dès que le nrmboue d'années le séparant de la dtae prévisionnelle de son départ à la rteiarte ne srea puls que de :

6 ans

(soit $6 \times 12 = 72$ tatsrrefns mlneseus csonreadnrpot caqhue mios à $1/72$ des ptras détenues)

Si AU MMNEOT de son versement, le nrmboue d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en rteiatre est de :

n supérieur ou égal à 10 ans et inférieur à 12 ans

SES VSERMNTEES sorent iventiss dnas le FCP :

Fructi ISR Croissance

... PIUS SECURISES, dès que le norbme d'années le séparant de la dtae prévisionnelle de son départ à la rertitaae ne srea puls que de :

5 ans

(soit $5 \times 12 = 60$ ttrnrsefas msluenes cnornasopedt cqhaue mios à $1/60$ des ptras détenues)

Si AU MNEOMT de son versement, le nrmboue d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en reaitrte est de :

n supérieur ou égal à 8 ans et inférieur à 10 ans

SES VMERTNESES srenot ivinstes dnas le FCP :

Fructi ISR Equilibre

... PIUS SECURISES, dès que le nrobme d'années le séparant de la dtae prévisionnelle de son départ à la reatirte ne srea puls que de :

4 ans

(soit $4 \times 12 = 48$ tensfarrts mseenuls crpoedornsant cquhae mios à 1/48 des parts détenues)

Si AU MMONET de son versement, le nmobre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en riatte est de :

n supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 8 ans

SES VRTNSMEEES sneort ievntsis dnas le FCP :

Fructi ISR Rdeenentm solidaire

... PIUS SECURISES, dès que le nbrmoe d'années le séparant de la dtae prévisionnelle de son départ à la rraetite ne srea puls que de :

3 ans

(soit $3 \times 12 = 36$ trsarenfts meneluss connrpesaodr cqauhe mios à 1/36 des parts détenues)

Si AU MONMET de son versement, le nmrboe d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en rrtitae est de :

n inférieur à 5 ans

SES VNMSREEETS soernt iivensts dnas le FCP :

Fructi ISR Sécurité

... PIUS SECURISES, dès que le nobrme d'années le séparant de la dtae prévisionnelle de son départ à la rtiterae ne srea puls que de :

-

(Fonds sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fotnocin des hypothèses de rnenmeed des fdnos et des vniitoaars erpikumies des marchés. L'intervalle de cncfnoaie (amplitude de voraiiatn psolbise de la vlaeur de prat du fonds) décroît au fur à muesre que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation oimpalte est cllee à ptiarr de luaellqe le riuqse de moins-values deevinvt négligeable. Les durées de peeclamt des FCP de la gmmae ont été établies en conséquence.

L'orientation de la giotsen et la coitsoipomn de cauchn des FCP du PERCO-I snot précisées à l'article " Oirettanion de getoisn " de luer règlement ainsi que dnas les niocets d'information de ces FCP, annexées au règlement du présent plan.

Accord étendu à l'exclusion du seteur de la ciotocunrtsn des mnosais idvniidlieelus (arrêté du 30 mras 2006, art. 1er).

Article - Annexe II : Critères de choix des

fonds communs de placement

En vigueur étendu en date du 1 juin 2005

Fructi ISR Sécurité

Stratégie cuort terme

Niveau de rsiuqe : +

Espérance de rennmedet : +

Horizon de pnaeelmct : cruot terme

Profil de gestion

Fructi ISR Sécurité est le pforil sécuritaire de la gmmae Fcrtui ISR, gmmae de FPCE " seialoemncnt ropssseblanes " labellisée par le comité iecnsrtdayil de l'épargne slaraalie (ou CIES).

L'objectif de ce FPCE est d'offrir une rémunération constante, porche de cllee du marché monétaire au juor le jour. Ce fdnos est composé pqersue enixcslemevut de spotprus monétaires.

Ce pmleeancnt s'adresse aux ivsutnesresis rrrnceehcaht une grnade régularité dnas l'évolution de luer vuealr de prat et la sécurité puor luer épargne.

Démarche ISR (investissement snoeimelact responsable)

L'analyse ISR pgrnlooe l'analyse financière cisauslqe et vsie à sélectionner des erirepensts qui onferft à la fios une solidité financière et un schéma de développement repucetesux des nmeros seaoilcs et environnementales.

Avec l'aide d'agences de niatoton spécialisées, Nixeats Earngpe Erensitrpe sélectionne les vuleras financières rpacentset les critères ISR.

Parmi les critères retenus, nous tuvrnoos la pouqiltie de l'emploi, les citnodnios de travail, le reepst des nomers de pollution, le gnemoerenuvt d'entreprise...

Commentaire du gérant

Ainsi que nous le lissionas entendre, le cclye de hsausae des tuax crotus aux Etats-Unis s'est puuvosrii en février aevc un nvuoaeu relèvement de 0,25 %. Les tuax curtos américains snot désormais fixés à 2,50 %. Dnas le même temps, la Bnquae caelnrte européenne a une nlveoule fios laissé inchangés ses tuax deectuirrs au navieu de 2 %. Le différentiel de tuax courts, faalrvobe aujourd'hui aux Etats-Unis, a contribué à la stoiaaitlsbn du dollar. A 1,32 \$ puor 1 euros, la hussae du dolalr est phorce de 3 % diupes le début de l'année.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Reemdennt solidaire

Stratégie diversifié

Niveau de ruisqe : ++

Espérance de rnenmedet : ++

Horizon de pelemacnt : meoyrn terme

Profil de gestion

Fructi ISR Rnnmdeeet siairldoe est le prfoil défensif de la gmame Furcti ISR, gmmae de FPCE " silaeconcmnt rebenaslspos " labellisée par le comité ieydnncratsl de l'épargne slliaarae (ou CIES).

L'objectif de ce FPCE est la rchercehe d'une pmanofrcere stlembnsineet supérieure à celle du marché otabiaiglr tuot en aausnrt une évolution régulière de la valuer de la part. Ce fdnos est composé pirezpicleannt d'obligations et dnas une moirdne mruese d'actions françaises et étrangères. Les tietrs du ptlielefuore snot sélectionnés en fotiocnn des critères ISR.

En outre, le fonds Futcri ISR Remdeennt siidoalre vuos orffe la possibilité d'investir dnas des eriprtsnees agréées soreiladis par les puioros publics. Il s'agit d'organismes anayt puor misosin d'apporter une adie financière et tunhceiqe à tuot ptureor de pjoert inveiuddil ou collectif, aaynt puor oejbt l'embauche ou l'insertion de pnrensoes en précarité, la création d'activités silraoieds ou la msie en pacle de nuavouex seircves de proximité.

Ce pelaenmct s'adresse aux ievtneirssuss rhecarnehct une gieston prudente.

Démarche ISR (investissement smcelaoneit responsable)

L'analyse ISR pgnorole l'analyse financière ciulqsase et vsie à sélectionner des esrneriets qui ornffet à la fios une solidité financière et un schéma de développement rseuetupecx des neroms solceias et environnementales.

Avec l'aide d'agences de noattin spécialisées, Ntxiaes Eanprge Eesrintpre sélectionne les vulears financières restcpenat les critères ISR.

Parmi les critères retenus, nuos trovouns la pultqiioe de l'emploi, les codniitons de travail, le rpeest des nreoms de pollution, le grneonuevmet d'entreprise...

Commentaire du gérant

" Le naeviu des tuax lngos retse une énigme. " Cttee déclaration sliibylnne fiate le 16 février derienr par Aaln Greenspan, à l'issue de la réunion de la Réserve fédérale américaine, a provoqué un ivsenenermt de la tcaedne observée sur les tuax logns depius piluusres semaines. Ces tuax ont asini augmenté feeonmrtrt par rapoport au mios précédent, paassnt de 4,13 % fin jainver à 4,38 % fin février. En France, asesz classiquement, les tuax d'intérêt à 10 ans ont accompagné le mneuvmet des tuax américains : ils snot passés d'un nveiau de 3,54 % fin jinvaer à 3,75 % fin février. Toutefois, les résultats falvaroebs des sociétés, le bon neaviu des cash-flows et la pouisurte de la bsiase de la dtete ont favorisé les marchés d'actions et particulièrement les anocits européennes.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Performance

Stratégie actions

Niveau de rusiqe : +++++

Espérance de rdneneemt : +++++

Horizon de pelmncat : lng terme

Profil de gestion

Fructi ISR Pcefarrnmoe est le poirfl très oneiffsf de la gmame Ftrcui ISR, gmame de FPCE " slenaomeict rnesepslboas " labellisée par le comité istiaynrdenl de l'épargne siraallae (ou CIES).

L'objectif de ce FPCE est la recherche d'une frote vrtoiaisloan du capital, dnas une ouptiqe de lng terme. Ce fodns est composé persque eeimlsvcnxet d'actions. Les tetirs des genrads eretpnriess de la znoe eruo snot lrnagmeet représentés car ils pttemrneet une gradne diversification, snas rsuiqe de change. Les tertis du potlfiureele snot sélectionnés en foictonn des critères ISR.

Ce pmalnceet s'adresse aux itinsseusevrs rehaecnhrct une gestoin résolument offensive.

fDémarche ISR (investissement saioecmlent responsable)

L'analyse ISR prgoonle l'analyse financière clisausqe et vsie à sélectionner des ernperiets qui orffnet à la fios une solidité financière et un schéma de développement repeuecstx des nreoms soialces et environnementales.

Avec l'aide d'agences de ntoiaton spécialisées, Nixaets Engpare Eretrinpse sélectionne les vaeulrs financières rpeentascr les critères ISR. Pmrai les critères retenus, nuos tvoornus la putolqie de l'emploi, les cinoondits de travail, le rsecept des nmreos de

pollution, le geunemonrvet d'entreprise...

Commentaire du gérant

La pbutaoiclin d'excellents résultats par de nmsbeueors sociétés a perims aux atniocs européennes de pursriouve en février luer hasuse entamée en ortobce 2004. Les srteuces ccuqeilys (chimie, portutis de base, énergie, assurance, automobile) ont été les puls dynamiques, au détriment des scetrues puls défensifs (télécommunications, svceires collectifs, distribution).

A la situe du dociruss duiatitbf du président de la Réserve fédérale américaine sur le nveiau des tuax d'intérêt à lng terme, les rdenmtenes snot passés sur les échéances 10 ans de 3,54 % à 3,75 % en France, et de 4,13 % à 4,38 % aux USA. Logiquement, les tetirs des sociétés les puls sbisleens aux tuax en ont sfueorft (banques, sericves collectifs, construction).

A 1,32 \$ puor 1 euro, la hussae du dlolar est prhoce de 3 % dupeis le début de l'année.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Dynamique

Stratégie actions

Niveau de rusiqe : +++++

Espérance de reeenmndt : +++++

Horizon de pnecmelat : lng terme

Profil de gestion

Fructi ISR Danqyumie est le pforil onsfief de la gmame Fuctri ISR, gmame de FPCE " soemencliat rbeoalssnps " labellisée par le comité iryeciastndnl de l'épargne sariialae (ou CIES).

L'objectif de ce FPCE est la rcecrhe d'une frote vasoatilrion du capital, dnas une oqipute de lng terme. Ce fndns est composé pursqee enmelcviesxut d'actions. Les tertis des grdanes espenrries de la znoe eruo snot lamergnet représentés car ils peneetmtrt une gnrade diversification, snas rsiqe de change. Les tretis du pireouletfte snot sélectionnés en fntcion des critères ISR.

Ce pecaenlmt s'adresse aux iersnsvtsuies rnhrchcaet une geoistn résolument offensive.

Démarche ISR (investissement sneoaimelt responsable)

L'analyse ISR pnolrgoe l'analyse financière cusqisale et vsie à sélectionner des ereptsrnieis qui oeffernt à la fios une solidité financière et un schéma de développement reeepuscutx des nemors soecilas et environnementales.

Avec l'aide d'agences de nittoaan spécialisées, Ntexais Egrpane Ersnerpite sélectionne les vluars financières racnpetest les critères ISR. Prmai les critères retenus, nuos trovouns la polliuqte de l'emploi, les cndtoinios de travail, le rcpseet des nroems de pollution, le grevunmneoot d'entreprise...

Commentaire du gérant

La pcbotiulan d'excellents résultats par de nuseremobs sociétés a pmries aux ainotcs européennes de purousvire en février luer hssae entamée en otbcore 2004. Les sreutces ciulyeqcs (chimie, poturdis de base, énergie, assurance, automobile) ont été les puls dynamiques, au détriment des seertcus puls défensifs (télécommunications, secevriss collectifs, distribution).

A la sutie du drcousis dtaibtiuf du président de la Réserve fédérale américaine sur le navieiu des tuax d'intérêt à lng terme, les reetnedmns snot passés sur les échéances 10 ans de 3,54 % à 3,75 % en France, et de 4,13 % à 4,38 % aux USA. Logiquement, les tertis des sociétés les puls sbineelss aux tuax en ont sefruoft (banques, sriccevs collectifs, construction).

A 1,32 \$ puor 1 euro, la hssuae du dlaolr est porche de 3 % dueips le début de l'année.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Croissance

Stratégie diversifié actions

Niveau de risque : ++++

Espérance de rendement : ++++

Horizon de placement : moyen terme/long terme

Profil de gestion

Fructi ISR Croissance est le produit dynamique de la gamme Fructi ISR, gamme de FPCE "smileocienat républicain" labellisée par le comité interprofessionnel de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FPCE est la recherche d'une rentabilité élevée, dans une optique de moyen terme. Ce fonds est composé principalement d'actions et dans une moindre mesure d'obligations françaises et étrangères. Les titres des grandes entreprises de la zone euro sont largement représentés car ils permettent une grande diversification, sans risque de change. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une croissance dynamique.

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des enjeux sociaux et environnementaux.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natxias Eargnpe Epsnrreie sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR. Parmi les critères retenus, nous tournons la priorité de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise...

Commentaire du gérant

" Le niveau des taux logés reste une énigme. " Cette déclaration initiale a été faite le 16 février dernier par Aal GreenSpan, à l'issue de la réunion de la Réserve fédérale américaine. Par ailleurs, les données confirment de l'emploi et les indicateurs d'activité (industrie et service) aux Etats-Unis restent bien orientés. Dans ce contexte, les taux logés américains pourraient subir un mouvement de hausse.

Les marchés d'actions restent donc notre classe d'actifs préférée au sein d'un portefeuille diversifié. La volatilité des actions, particulièrement en Europe, reste en effet modérée d'un point de vue historique, et aussi comparative aux marchés obligataires.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Equilibre

Stratégie diversifié mixte

Niveau de risque : +++

Espérance de rendement : +++

Horizon de placement : moyen terme/long terme

Profil de gestion

Fructi ISR Equilibre est le produit équilibré de la gamme Fructi ISR, gamme de FPCE "smileocienat républicain" labellisée par le comité interprofessionnel de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FPCE est la recherche d'une rentabilité élevée, tout en limitant les écarts importants de la valeur de part. Ce fonds est composé d'une part d'actions, et d'obligations et placements monétaires, d'autre part. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion équilibrée.

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des enjeux sociaux et environnementaux.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natxias Eargnpe Ertspenie sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR.

Parmi les critères retenus, nous tournons la priorité de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise ...

Commentaire du gérant

" Le niveau des taux logés reste une énigme. " Cette déclaration initiale a été faite le 16 février dernier par Aal GreenSpan, à l'issue de la réunion de la Réserve fédérale américaine. Par ailleurs, les données confirment de l'emploi et les indicateurs d'activité (industrie et service) aux Etats-Unis restent bien orientés. Dans ce contexte, les taux logés américains pourraient subir un mouvement de hausse.

Les marchés d'actions restent donc notre classe d'actifs préférée au sein d'un portefeuille diversifié. La volatilité des actions, particulièrement en Europe, reste en effet modérée d'un point de vue historique, et aussi comparative aux marchés obligataires.

(Schéma non reproduit).

Accord étendu à l'exclusion du secteur de la construction des biens d'équipement (arrêté du 30 mars 2006, art. 1er).

Article - Annexe III - Notices d'information des fonds communs de placement

En vigueur étendu en date du 1 juin 2005

Fructi ISR Rendement social

Numéro de code COB : 08092

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun une participation de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des pouvoirs publics et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les compétences annuelles de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE implique l'acceptation des dispositions statutaires dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, conformément au règlement du FCPE "Fructi ISR Rendement social" sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE "Fructi ISR Rendement social" est un fonds commun de placement multi-actifs ouvert aux salariés et anciens

salariés des entreprises et groupes d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

-des dirigeants associés de participation d'entreprise ou de groupes passés entre les sociétés et leurs associés ;

-des devis plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

-2 membres salariés préposés de parts représentant les pouvoirs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprise, désignés par les actionnaires ;

-1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou le groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FPCE " Fturci ISR Rnmedneet sodiillare " est classé dans la catégorie FPCE " diversifié ".

Le fonds est classé dans la catégorie : FPCE diversifié. A ce titre ce fonds gère de façon discrétionnaire, dans le respect des règles prévues par la réglementation, des actifs financiers étrangers ou de la zone euro (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

L'attention du souscripteur est attirée sur le fait qu'il est soumis à un risque de change en ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FPCE investie sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de parts de sociétés, et/ ou de parts ou actions d'OPCVM investis en parts de sociétés, répondant à des critères sélectionnés responsables.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères sélectionnés responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des aspects salariaux et environnementaux des entreprises tels que la qualité de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes de pollution. La sélection de valeurs aura pour base les critères de notation mis en place par la société Vigeo.

Par ailleurs, le FPCE investira entre 5 % et 10 % de son actif en parts d'entreprises cotées (c'est-à-dire nommément en parts non amies aux négociations sur un marché réglementé et émis par des entreprises cotées agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code du travail).

Intervention sur les marchés à terme et options dans un but de couverture du portefeuille : oui (options et futures).

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée, en euro, sur les cours d'ouverture de Bourse de :

-chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) ;

-et le dernier jour de Bourse du mois,

en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le lendemain des opérations de suspension et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est soumise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du client de surveillance à compter du premier jour ouvré qui suit sa

détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le client de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FPCE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au client de surveillance et à l'entreprise, après d'urgence tout pour être la demander.

Un rapport annuel de gestion, arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au client de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des opérations et achats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : phorene valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée : maximum 1 % à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Commission de rachat à la sortie : néant.

Commission d'arbitrage : c'est-à-dire par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,45 % l'an de l'actif net à la charge du fonds.

Commission de gestion avasitmtidre et clpmbatoe : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes.

Commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SCIAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes certains :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des preposés de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les titres (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année ou plus suivant la durée de la période prévue au PPESV, PVSEPI ou PPESVG.

suivant le premier versement (PPESV, PESPVI ou PSVPEG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PSEVPI ou PEPVSG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de rachat anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts dans les

cnioiondts prévues dnas les palns d'épargne. Les dadmenes de rthacas accompagnées s'il y a leiu des pièces jiuacivttsifs snot à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au tnuer de ctmope cnvaruseetor de patrs et snot exécutées au pirc de rcaaht calculé conformément aux modalités prévues dnas le rgleme dnas un délai n'excédant pas 15 juors ouvrés après l'établissement de la première vleuar liatiquvide svunait la réception de la demande.

Valeur de la prat à la cniituottson du fodns : 15 Euros.

Nom et arsedse des inettrvnnas :

-société de gstoien : Naeitxs Asest Management, au ctaapl de 29 143 255,68-76, qau de la Rapée, 75606 Piras Cdeex 12 ;

-déléataire de la giseotn aiatinmstidvre et cltmpobae : Nxtiaes Isoventr Servicing, au cpaatil de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Pias ;

-dépositaire : Neixtas Beunqas Populaires, société amynnoe au capaitl de 772 095 392 Euros, dnot le siège scaiol est à Pias 7e, 45, rue Saint-Dominique ;

-contrôleur légal des ctmeops : M. Picratk Sellam, 49-53, auneve des Champs-Élysées, 75008 Paris.

-teneur de ctmpoe coenusvrater des patrs : Naixets Intérépargne, au catpail de 8 890 784 Euros, 68-76, qau de la Rapée, 75606 Pias Ceedx 12.

La société de goetisn tneit à la dspstiooiin de cahuqe pouetrr de ptras un exripaelme du rrapopt aennul qui puet être, en aroccd aevc le csieonl de surveillance, remplacé par un rpoaprt simplifié ctnaopromt une mtieonn idauqnnit que le ropaprt anunel est à la dioitoisspn de tuot peotrur de ptras qui en fiat la ddenmae auprès de l'entreprise. F

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière msie à juor de la noicte : 12 avirl 2005.

La présente nicote d'information diot être rmesie aux pourrets préalablement à tuote souscription.

Fructi ISR Ciaocrnsse

Numéro de cdoe COB : 08088

Un fdnos cuommn de pclnmeeat d'entreprise (FCPE) est un oriagsnme de pneceplat cclteloif en vuelars mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un puioirdt d'épargne qui pmreet à pieulusrs ievrssnusites de détenir en cmmuon un peofituletre de vreulas mobilières Le FPCE est réservé aux salariés des enetirpsers et destiné à rceivor et à itseinvr luer épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gosietn du FPCE est contrôlée par un ciesonl de surveillance, composé de représentants des puteorrs de ptras et de représentants de l'entreprise. Ce cineosl a nmmamteot puor fctonion d'examiner le rproat de goitsen et les comteps anlunes de l'OPCVM, d'examiner la geostin financière, aivtmsdianrite et cpblotmae de l'OPCVM, d'exercer les diotrs de vtoe attachés aux tteris de ctpaial détenus dnas le portefeuille, de décider de l'apport des trties en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, ssiicosn ou liuaoiqtdin et de dennor son arcocd préalable aux mndifcoatois du rgleme du FCPE. Le cseniol de srlnealucive d'un FPCE adpote en ortue un rpoaprt anuenl mis à la dipitoisossn de cahuqe purteor de parts.

L'adhésion au présent FPCE etormpe acticoptean des dosistoipnis cnunteeos dnas son rgleme.

Le sturcioepusr puet obtenir, snas frais, cnmmocuoaitn du rgleme du FPCE " Ftruci ISR Coscainrse " sur siplme dedmane auprès de son entreprise.

Le FPCE " Fucrti ISR Cacsonrise " est un fodns cmoumn de pnlmceat mprrrietneluess oeurvrt aux salariés des etsiernrpes et grpouo d'entreprises concernés.

Le fdnos est régi par les dniioostisps de l'article L. 214-39 du

cdoe monétaire et fninieacr

Créé puor l'application :

-des dveris aorccds de praiottcaipn d'entreprise ou de gurpoe passés ertne les sociétés et luer psrnoenel ;

-des dervis plnas d'épargne salariale.

Le cseionl de srivelalunce est composé puor cuhgae eisrnetrpe ou guopre d'entreprises de 3 merbems :

-2 mebemrs salariés puotrrs de prtas représentant les prtoures de prtas salariés et aecnnis salariés de caughé erptresine ou gpoure d'entreprises, désignés par les oaiisrtnnagos syadneilcs ;

-1 mmerbe représentant l'entreprise désigné par la dtreoiicn de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gieston du fdnos

Le FPCE " Ftucri ISR Conscasrie " est classé dnas la catégorie FPCE " Anotcis itlnoearinants ".

A ce titre, le FPCE est en precnmaee ivsenti et/ ou exposé à hauetur de 60 % au monis sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de pireuulss pays, dnot éventuellement le marché français. Puneevt rrnteer dnas ces 60 % les OPCVM à viocaton générale classés " Acions ittonaaeilnnres " au snes de l'instruction de la Cosimmiosn des opérations de busore du 15 décembre 1998. L'attention du scoetpuirsur est attirée sur le fiat qu'il est siumos à un riquse de caghne en ce qui crocenne les vurales mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en foineotncmnet régulier d'un Eatt non mrbeme de la Communauté européenne

Le fdnos prroua être itnesvi à puls de 50 % de son aticf dnas un ou puisrelus OPCVM classés " Acitons irtalenianotnes ". La znoc géographique prépondérante est l'Europe (zone eruo et hros znoc euro)

Le degré d'exposition mimunim du FPCE est de 60 % à l'ensemble des marchés correspondants.

Dans le rcpeset de la réglementation, la prat de l'actif du FPCE itvensi sur les marchés ancotis et sur les marchés de tuax est composée : de tetirs de sociétés et/ ou de ptras ou anocits d'OPCVM ietsnvis en tirets de sociétés, répondant à des critères smncaieiot responsables. Ainsi, les verluas répondant à des critères soacienmnet rnlssaepboes snot les vurleas sélectionnées sur la bsaie non semeenlut de critères financiers, mias asusi des pirtuaeqs seocilcs et emerinanteloennvs des eintsrperes tllées que la puoiqite de l'emploi, les conntidios de tariavl ou le rpspect des nemors de pollution. La sélection de vlauers arua puor bsaie les critères de nattoion mis en pclae par la société ARESE.

Intervention sur les marchés à tmree et onlonipets dnas un but de pceotiortn du prioueeitllfe : oui.

Fonctionnement du fodns

La vlaeur lqdvitiaiue est calculée en eruo sur le curros d'ouverture de chquae vddenrei (si le verenddi n'est pas un juor ouvré, le ccuall des vluaers de prat est effectué le pmeierr juor ouvré suivant) et le dneierr juor de Bourse du mois, en disainvt l'actif net par le nmbore de ptras existantes.

Les juors fériés au snes du cdoe du travail, la vauelr luqvitiade n'est pas publiée, le tretmeinat des opérations de sioirpstcuon et de rchaat est effectué sur la vlaeur ldvqtiaiuie du pimerrer juor ouvré suivant.

Elle est tasnsirme à l'autorité des marchés fanncrieis le juor même de sa détermination et msie à dtissioipn du cienesl de sueivrlcnale à cetmopr du peremir juor oubavlre qui siut sa détermination et affichée dnas les loacux de l'entreprise et de ses établissements. Le ceonisl de snilraevluce puet oenbitr sur sa ddnmeae caicoionutmmn des dernières velarus liavdiequcs calculées.

Dans le cas où le fdnos saerit ientsvi à puls de 50 % de son aicft dnas un même OPCVM, la société de geiston tneit à la dsiitoipossn

des prorogatives de parts les documents d'information remis à l'OPCVM sous-jacent : notice d'information, règlement, rapport (s) semestriel

ou annuel.

La csiopotmoin de l'actif du FPCE est publiée chaque semaine : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès deuslqs tuot pourter puet la demander.

Un rropapt annuel de gsiotn arrêté à la date du denerr juor de brose du mois de décembre est par aeliurls adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la dioioipsstn de tuos les pourtres de prtas qui en font la demande.

Etablissement chargé des siipnsorctous et rthacs de prtas : Nitexas Interépargne.

Modalités de sirpostioucn et de rahact

Apports et rtitears : en numéraire.

Mode d'exécution : pncachire vleuar liquidative.

Commission de storcuspiion à l'entrée :

-frais dcteris : mmxuiam 1 % à la cghare de l'entreprise ou du salarié sleon cuqahc acrocd de pirapctactioin ou de grpuoe et/ ou paln d'épargne salairile ;

-frais iinrdctcs : néant.

Commission de rcaht à la sritoe :

-frais dcteris : néant ;

-frais iindctrs : néant.

Commission d'arbitrage : citonovnen par entreprise.

Frais de gesotin du fonds.

Frais dcteris : 0,45 % l'an de l'actif net à la cgarhe du fonds.

-commission de gotsien asdnrtvitamie et ctboalmpe : 0,15 % de l'actif net, y cprmois les hreoniraos du contrôleur légal des comptes.

-commission de gtsioen financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune cmiimsoosn de geitson financière ne srea prélevée sur les prtas de FCP et anitcos de SIACV en portefeuille.

Frais idenrcits : 1,10 % l'an HT mumxiam puor la pratie de l'actif du fndos ievisnte en prtas de FCP.

Affectation des rveeuns du fdnos : réinvestissement dnas le fonds.

Frais de tneue des cpeotms cronsveiaotn :

-à la chgrae de l'entreprise ;

-à la cghrae des puretors de prtas anyat quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : seoln cqahue accrod de protapatiicn ou de grpuoe et/ ou paln d'épargne salairiale.

Disponibilité des prtas :

-1er juor du 4e mois de la 5e année savniut la clôtur de l'exercice au crous deuqul snot nés les dtoirs (participation sluee ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier juor du 6e mois de la 5e année svanuit la clôtur de l'exercice au curos duueql les vsmeenrets ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier juor du 6e mois de la 10e année Ou puls sinavut la durée de bcgloae prévue au PPESV, PSEPVI ou PPESVG.

suivant le 1er vmeeesrnt (PPESV, PEVSPi ou PVSEPG à tmree fixe) ou le dnrieeer juor du 6e mois de la 10e année (1) sivnaut chuaqe vsneeermnt (PPESV, PSEPVI ou PVPSEG glissant) ;

-jour du départ à la reitarte du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités rteleavis aux ddmnaees de rstmeumobrnees anticipés et à

échéance

Les proeurs de prtas bénéficiaires ou lreus anyts doit penveut dndmeaer le rhaact de tuot ou paitre de lreus parts, dnas les cooditnns prévues dnas l'accord de poatarptciin et/ ou des règlements des dreivs pnals d'épargne salairiale. Les damdnees de rachats, accompagnées s'il y a leiu des pièces jivtitefiacsus snot à aseesdr eventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teeur de cmpote crosaunteevr de prtas et snot exécutées au pirc de rhacat calculé conformément aux modalités prévues dnas le règlement dnas un délai n'excédant pas 15 juors ouvrés après l'établissement de la première vulear lviaitiqude sinuavt la réception de la demande.

Valeur de la prat à la cstotutoin du fdnos : 15 Euros.

Nom et arsdese des iannrentvets :

-société de geotsin : Ntxeias Aesst Management, au ctapail de 29 143 255,68/76, qai de la Rapée, 75606 Piar Cdeex 12 ;

-délégataire de la geoistn antiitvmadrsie et cmlaptboe : Ntaiexs Ivnstoeer Servicing, au cpaitl de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Piar ;

-dépositaire : Nixteas Bqunas Populaires, au cipatal de 762 582 336 Euros, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Pairs ;

-contrôleur légal des coetpms : Cbaeint Prctiak Sellam, 39-43, avnuee des Champs-Élysées, 75008 Piar ;

-teneur de ctopme cevoasnrteur des prtas : Nxtiaes Interépargne, au cipaatl de 8 890 784 Euros, 68-76, qai de la Rapée, 75606 Prais cdeex 12.

La société de gtoein tenit à la dpsiiositon de cuahqe poretur de prtas un eimalperxe du rporat aennul qui puet être, en acrocd avec le cnoeil de surveillance, remplacé par un roarppt simplifié crpnmtoaot une meotinn iunaqindt que le rporat aennul est à la diotsiiposn de tuot poruter de prtas qui en fiat la dendmae auprès de l'entreprise.

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 jiuin 2002.

Date de la dernière msie à juor de la nticoe : 12 airvl 2005.

La présente ntioce d'information diot être rseime aux ptroures préalablement à ttuoe souscription.

Fructi ISR dauiqnyme

Numéro de cdoe COB : 08090

Un fndos comun de pameecnlt d'entreprise (FCPE) est un omganrsie de pcleenmat ctllcieof en vurelas mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un pdiorut d'épargne qui premet à plsiuerus ivsiunestesrs de détenir en coumm un pefeiolrutle de vreulas mobilières Le FPCE est réservé aux salariés des erteperisns et destiné à rcveoir et à invtsier luer épargne salairiale. Il est géré par une société de gestion.

La gtsoein du FPCE est contrôlée par un ceisonl de surveillance, composé de représentants des potreurs de prtas et de représentants de l'entreprise. Ce cisonel a natnmomet puor foicnton d'examiner le rporat de gtoein et les cepmtos annels de l'OPCVM, d'examiner la geiotsn financière, amidrsviitnae et cmlabptoe de l'OPCVM, d'exercer les dirots de vtoc attachés aux traits de caaiptl détenus dnas le portefeuille, de décider de l'apport des tierts en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, socissin ou lioiuuqtdn et de denonr son aocrod préalable aux mciifonidotas du règlement du FCPE. Le cisonel de srucillienvae d'un FPCE atdpoe en oturc un rpoaprt ananel mis à la dispisoiton de chqae preotur de

parts.

L'adhésion au présent FPCE éptomre aaicctetp des dioiopsnstis cnttoeus dnas son règlement.

Le suecisruptor puet obtenir, snas frais, caimnoiumtocr du règlement du FPCE " Fcutri ISR Daumiynqe " sur spilme dnadmee auprès de son entreprise.

Le FPCE " Furtci ISR Dqayiumne " est un fodns cmomun de plrecaemt mlrerepteniitsus ouvert aux salariés des eietnpsrres et grpoue d'entreprises concernés.

Le fndos est régi par les dosnpsitoiis de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier.

Créé puor l'application :

-des dvries aodrccs de pttparcioiian d'entreprise ou de gorupe passés etrne les sociétés et luer pnrсноeel ;

-des deivr plnas d'épargne salariale.

Le ciensol de svlriaecnule est composé puor cuhgae eirsetnpre ou gorpue d'entreprises de 3 mberems :

-2 mremes salariés pruoerts de ptars représentant les prorutes de ptars salariés et aeincns salariés de cuhgae eestrprne ou gpruoe d'entreprises, désignés par les oorntgainsais salcyineds ;

-1 mrembe représentant l'entreprise désigné par la dcieoirn de l'entreprise ou goprue d'entreprises.

Orientation de gieostn du fdons

Le FPCE " Frtcui ISR Dminuqae " est classé dnas la catégorie FPCE " Aicntos ieratetaninonls ".

A ce titre, le FPCE est en pmrecneae ivsenti et/ ou exposé à hetaur de 60 % au mions sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de psriuuels pays, dnnot éventuellement le marché français Puevnet rneretr dnas ces 60 %, les OVCPM à voaoctin générale classés " Aonctis inatrtainolnees " au snes de l'instruction de la Cosmiomsn des opérations de bsroue du 15 décembre 1998. Le fodns prruoa être ivstenti à puls de 50 % de son acitf dnas un ou preliuuss OVPCM classés " Actoins iltanrieanonets ".

La znœ géographique prépondérante est l'Europe (zone eruo et hros znœ euro). Le degré d'exposition miinmal du FPCE est de 60 % à l'ensemble des marchés correspondants.

L'attention du siuueptorsr est attirée sur le fiat qu'il est siomus à un riusqe de canghe en ce qui cornncee les vleuars mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en fnoonentiecnmt régulier d'un Eatt non mbmree de la Communauté européenne.

Dans le rsecept de la réglementation, la prat de l'actif du FPCE iestvni sur les marchés aotnics et sur les marchés de tuax est composée : de triets de sociétés et/ ou de ptars ou aitocons d'OPCVM iinvtes en teirts de sociétés répondant à des critères sonlmceieat responsables.

Ainsi, les vleuras répondant à des critères smlenoicet ransoeslbpes snot les vureals sélectionnées sur la bsae non sleenumet de critères financiers, mias asusi des paeqitrus seocials et eneatelnvneniros des esitrapeerns telels que la piqtolue de l'emploi, les ciotindnos de tariavl ou le rsecept des nmeors de pollution. La sélection de vureals arua puor bsae les critères de niottoan mis en pclae par la société Arese.

Intervention sur les marchés à temre et oepoiltnns dnas un but de pcrioteotn du pofelrtilue : oui.

Fonctionnement du fodns

La veular luitaivqide est calculée en eruo sur le cuors d'ouverture de cahque vnededri (si le vednerdi n'est pas un juor ouvré, le cuclal des vrleuas de prat est effectué le pmierer juor ouvré suivant) et le deeirnr juor de bsroue du mois, en divisnat l'actif net par le nobrme de ptars existantes.

Les jruos fériés au snes du cdoe du travail, la vluear ldiiaquivte n'est pas publiée, le taetnreimt des opérations de surtpiicosn et de rhcaat est effectué sur la vluear lduktivqaiie du peemrir juor ouvré suivant.

Elle est tranmise à l'autorité des marchés frnaiecnis le juor même de sa détermination et msie à ditipossion du conesil de sravnlucele à cotmper du pmierer juor olbuvrae qui siut sa détermination et affichée dnas les loucax de l'entreprise et de ses établissements. Le ceisonl de sualvrleicne puet oenitbr sur sa dmedane coacmntmioiun des dernières vlruaes laditviuieqs calculées. Dnas le cas où le fnods sariet ivntesi à puls de 50 % de son aitcf dnas un même OPCVM, la société de gtesoin tenit à la dsptiioon des perutors de ptars les dmoentucs d'information rftileas à l'OPCVM sous-jacent : nitcoe d'information, règlement, rapoprt seirmteesl ou annuel.

La cstoiomoipn de l'actif du FPCE est publiée cahque smtrsee : elle est communiquée au coiesnl de selarlnvuice et à l'entreprise, auprès dueeqsls tuot pouetrr puet la demander.

Un roparpt aeunnl de giosten arrêté à la dtae du direner juor de bsroue du mios de décembre est par allrieus adressé à l'entreprise et au cionsel de surveillance. Il est à la diiopitossn de tuos les prruotes de ptars qui en fnot la demande.

Etablissement chargé des spcurntisoios et rtahcas de prtas :

Natexis Interépargne.

Modalités de supoisortcin et de rcaah

Apports et rtiatres : en numéraire.

Mode d'exécution : paoincrhe vealur liquidative.

Commission de stiooscpirun à l'entrée :

-frais dtercis : mxuaimm 1 % à la chgrae de l'entreprise ou du salarié sleon cahque acorcd de ptiaoptiairn ou de gorpue et/ ou paln d'épargne slaarliae ;

-frais iendcrit : néant.

Commission de rcaah à la soirte :

-frais decrit : néant ;

-frais irnicedt : néant.

Commission d'arbitrage : coentvoinn par entreprise.

Frais de gsoetein du fodns :

Frais dricet : 0,45 % l'an de l'actif net, à la chgare du fndos ;

-commission de gitoesn adtimvisitrane et cpaotlbme : 0,15 % de l'actif net (y crimpos les hroonareis du contrôleur légal des comptes) ;

-commission de gsteion financière : 0,30 % de l'actif net (aucune csomisoimn de gieston financière ne srea prélevée sur les ptars de FCP et ancitos de SCAIV en portefeuille) ;

-frais idnircet : 1,10 % l'an HT mxmuaim puor la parite de l'actif du fnods ieintvse en prats de FCP.

Affectation des reunves du fdons : réinvestissement dnas le fonds.

Frais de tnuée des coptems caevrotoinsn :

-à la canghe de l'entreprise ;

-à la cgrae des pteurros de prats anyat quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : sloen cquahe acorcd de poraiiaitcptn ou de grupoe et/ ou paln d'épargne salariale.

Disponibilité des prtas :

-1er juor du 4e mios de la 5e année suavit la clôtüre de l'exercice au crous duueql snot nés les dtrios (participation selue ou aevc PEE, PEI, PEG) ;

-dernier juor du 6e mios de la 5e année siauvnt la clôtüre de l'exercice au crous duueql les venrtmess ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier juor du 6e mios de la 10e année Ou puls svaunit la durée de bolage prévue au PPESV, PEVPSI ou PPESVG.

suivant le pemrier vesmeert (PPESV, PESPVI ou PEPVSG à temre fixe) ou le diennerr juor du 6e mios de la 10e année (1) snviuat cuqhae vesnmeret (PPESV, PPVSEI ou PEVSPG glissant) ;

-date du départ à la rtatiere du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités reteliavs aux dmnadees de rboesemrtumens anticipés et à échéance

Les prtous de ptras bénéficiaires ou lures aatyns dorit pvenent dmnadeer le rahact de tuot ou patire de lrues parts, dnas les cnodinitos prévues dnas l'accord de ptaritoipcain et/ ou des règlements des dvreis panls d'épargne salariale. Les ddmeaens de rchatas accompagnées s'il y a leiu des pièces justificatives, snot à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teenur de cotmpe coveurestanr de ptras et snot exécutées au pirc de racaht calculé conformément aux modalités prévues dnas le règlement dnas un délai n'excédant pas 15 jrous ouvrés après l'établissement de la première vluaer lvuiquidiae suianvt la réception de la demande.

Valeur de la prat à la ciosotutnitn du fdnos : 15.

Nom et adsrese des ivntnnetars :

-société de goitsen : Ntxiaes Aesst Management, au ctpaail de 29 143 255,68-76, qau de la Rapée, 75606 Pairs Ceedx 12 ;

-délégitaire de la gtseion atsdvmtairiie et ctblompae : Naxties Isevoitr Servicing, au ctaipl de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Pairs ;

-dépositaire : Nxaeits Bnaqus Populaires, au cipatal de 762 582 336 Euros, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Prais ;

-contrôleur légal des cmpeots : Cieanbt Partcik Sellam, 49-53, anueve des Champs-Élysées, 75008 Prais ;

-teneur de cpmote cvnaotersuer des patrs : Nxtaeis Interépargne, au cptaail de 8 890 784 Euros, 68-76, qau de la Rapée, 75606 Prais Ceedx 12.

La société de gteois teint à la dioipostsn de cuqhae pureotr de patrs un expliraeme du roarppt aennul qui puet être, en aocrd aevc le cinseol de surveillance, remplacé par un rrapot simplifié crnoapotmt une mionetn innudqait que le rproapt aennul est à la doossiipitn de tuot preutor de ptras qui en fiat la dmadene auprés de l'entreprise.

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 jiun 2002.

Date de la dernière msie à juor de la nocite : 12 arvil 2005.

La présente ntoice d'information diot être rsieme aux prreouts préalablement à ttuoe souscription.

Fructi ISR Eqriiulbe

Numéro de cdoe COB : 08089

Un fdnos cmuon de pncemaelt d'entreprise (FCPE) est un osmngarie de pelncemat ctocilelf en vuleras mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un poruidt d'épargne qui premet à pleusuris isvussnteiers de détenir en cmuon un pefolleutrie de vaeurls mobilières. Le FPCE est réservé aux salariés des eesnripets et destiné à revcoier et à iesvtinr luer épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gesiotn du FPCE est contrôlée par un cinseol de surveillance, composé de représentants des prrtueos de patrs et de représentants de l'entreprise. Ce conesil a nomaetmnt puor

ftcnoion d'examiner le rorappt de gotsien et les cemotps aulnens de l'OPCVM, d'examiner la gtiosen financière, armdsvantiitie et cmabplote de l'OPCVM, d'exercer les dtoris de vtoe attachés aux tteris de cataipl détenus dnas le portefeuille, de décider de l'apport des ttreis en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, sicoissn ou ldiqiotuain et de deonnr son acorcd préalable aux moidocafitnis du règlement du FCPE. Le cinseol de saclrunielve d'un FPCE atodpe en otüre un rpaoprnt aennul mis à la dooiiptssin de cauhqe prtouer de parts.

L'adhésion au présent FPCE etrpome acctteapion des dosiioitnspis cunteenos dnas son règlement.

Le soiturcsuepr puet obtenir, snas frais, ctommiaiuoncn du règlement du FPCE " Ftruci ISR Eirrquble " sur smlipe deamnde auprés de son entreprise.

Le FPCE " Furcti ISR Eiiilbqure " est un fnods cmuon de pcalnmeet msiiieernrttue ouvret aux salariés des entersreips et gpoure d'entreprises concernés.

Le fodns est régi par les dspioitnsois de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier.

Créé puor l'application :

-des dvires adrccos de piittaoaprcin d'entreprise ou de gpuroe passés ertne les sociétés et luer pneresonl ;

-des dievrs plnas d'épargne salariale.

Le cneiosl de saruevclline est composé puor cauhqe erienptrse ou gpoure d'entreprises de 3 memerbs :

-2 meebms salariés puretros de ptras représentant les prourets de ptras salariés et anecins salariés puor cqahue eprisetrne ou gpoure d'entreprises, désignés par les oagnansoitris siyenalcds ;

-1 mbreme représentant l'entreprise désigné par la docteiirn de l'entreprise ou gpoure d'entreprises.

Orientation de gtoiesn du fdnos

Le FPCE " Ftucru ISR Eulqibire " est classé dnas la catégorie FPCE " diversifié ".

A ce titre, ce fdnos gère de façon discrétionnaire, dnas le rcpeest des rtaios prévus par la réglementation, des afcits feiinanrcs français ou étrangers (valeurs mobilières et insnmeurtts finircanes à terme).

L'attention du srcpoutuseir est attirée sur le fiat qu'il est sioums à un risuqe de cagnhe en ce qui ceonnrcce les vurlaes mobilières érangères négociées sur un marché réglementé en feonticmenonnt régulier d'un Eatt non mbmere de la Communauté européenne.

Dans le rcespet de la réglementation, la prat de l'actif du FPCE isevtni sur les marchés acotnis et sur les marchés de tuax est composée : de tertis de sociétés et/ ou de patrs ou aciotns d'OPCVM iitnevss en ttires de sociétés, répondant à des critères sacenoiemlt responsables.

Ainsi, les vurlaes répondant à des critères sneeomcliat raespsoblens snot les vuleras sélectionnées sur la bsae non seenuelmt de critères financiers, mias aussi des prtqueuais soelcais et eomatnennrlveins des eispnretrs telles que la piiqtluoe de l'emploi, les cinotodins de taviarl ou le recpset des nmoers de pilluoton La sélection de vrleuas arua puor bsae les critères de nooitatn mis en palce par la société Arese.

Intervention sur les marchés à treme et onnotlpies dnas un but de poicortetn du peolutfrilee : oui.

Fonctionnement du fdnos

La vuaelr ltiivquaide est calculée en eruor sur le cruos d'ouverture de cuaqhae veenrddi (si le vderendi n'est pas un juor ouvré, le cuclal des valrues de prat est effectué le 1er juor ouvré suivant) et le deirentr juor de boruse du mois, en dinsaivt l'actif net par le norme de patrs existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le tareimnet des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est inscrite à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du 1er jour ouvré qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut opter sur sa demande nominativement des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FPCE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, après discussion tout ou partiellement la demande.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de bureau du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des cotisations et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : par voie de liquidation.

Commission de souscription à l'entrée : maximum 1 %, à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ou plan d'épargne salariale.

Commission de rachat à la sortie : néant.

Commission d'arbitrage : conventionnelle par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,45 % l'an de l'actif net, à la charge de fonds.

Commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes.

Commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SAICV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans les fonds.

Frais de tenue des comptes des investisseurs :

- à la charge de l'entreprise ;

- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

- 1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

- dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

- dernier jour du 6e mois de la 10e année ou plus suivant la durée de bourse prévue au PPESV, PSVEPI ou PPSVG.

suivant suivant le 1er versement (PPESV, PSVEPI ou PPSVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PSVEPI ou PPSVG glissant) ;
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou des règlements des dispositifs d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte souscrit par les parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15.

Nom et adresse des investisseurs :

- société de gestion : Natexis Asset Management, au capital de 29 143 255,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;

- délégué de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

- Dépositaire : Natexis Banques Populaires, au capital de 762 582 336,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

- contrôleur légal des comptes : Cbeiant Pactik Sellam, 49-53 Champs-Élysées, 75008 Paris ;

- teneur de compte ouvert des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris, Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié contenant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructu ISR Pofaermcne

Numéro de code COB : 08091

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FPCE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FPCE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des pouvoirs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux parts de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FPCE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FPCE emporte adhésion des investisseurs dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, gratuitement du règlement du FPCE " Futuri ISR Pofaermcne " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FPCE " Fucrti ISR Prfnemcaore " est un fnods cmmuon de pnaclemet mtlutsneeriipre orvuet aux salariés des eenrptes et gupore d'entreprises concernés.

Le fdons est régi par les dooinspiitss de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier.

Créé puor l'application :

-des derivs aordccs de prpaiiatoitcn d'entreprise ou de goprué passés enrte les sociétés et luer pnreenosl ;

-des drievs panls d'épargne salariale.

Le cenoisl de snelivaucle est composé puor caqhue enerstprie ou grpuoe d'entreprises de 3 mnrbees :

-2 meebrrms salariés puroerts de patrs représentant les peruotrs de prats salariés et anniecs salariés de caqhe etirepnre ou gproue d'entreprises, désignés par les ogitannaosris sdclianyes ;

-1 mrbmee représentant l'entreprise désigné par la doeiirctn de l'entreprise ou guorpe d'entreprises.

Orientation de gtsoien du fnods

Le FPCE " Fcutri ISR Pcoerafmnr " est classé dnas la catégorie FPCE " Ancoits iaantenliroents ".

A ce titre, le FPCE est en precmeanne itevnsi et/ ou exposé à hueuatr de 60 % au monis sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de puulrises pays, dnot éventuellement le marché français. Pveeunt rneetr dnas ces 60 %, les OPVCM à vaitocon générale classés " Antcois ionalaetrnitens " au snes de l'instruction de la cissmoomin des opérations de bourse du 15 décembre 1998.

Le fdons proura être isvteni à puls de 50 % de son aticf dnas un ou prueusls OPVCM classés " Actions irnaeeintlantos ".

La znoe géographique prépondérante est l'Europe (zone eruo et hros znoe euro). Le degré d'exposition mmiiunm du FPCE est de 60 % à l'ensemble des marchés correspondants.

L'attention du suiusrotpeccr est attirée sur le fiat qu'il est simous à un riusqe de cgnahé en ce qui cnrcnoee les vrelaus mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en fntcoemoniennt régulier d'un Eatt non mberme de la Communauté européenne.

Dans le rceepst de la réglementation, la prat de l'actif du FPCE ivnseti sur les marchés aictons et sur les marchés de tuax est composée de trties de sociétés et/ ou, de prats ou atcnois d'OPVCM isvitens en ttiere de sociétés, répondant à des critères soeinlceamt responsables.

Ainsi, les vulraes répondant à des critères scaoienlmet rlobapessnes snot les vlruaes sélectionnées sur la bsae non seenmeult de critères financiers, mias aussi des pterauqis salicoes et eotnnrieenavlenms des esepnrerits telles que la piqutolie de l'emploi, les ctiodnnios de tiaarvl ou le resepect des nmeors de pollution. La sélection de vaulres arua puor bsae les critères de ntation mis en place par la société Arese.

Le FPCE puet être iesvtni à monis de 5 % de son aicf de tirtes émis par des eepenrtrirs solarieids agréées en appliiotacn de l'article L. 443-3-1 du cdoe du tarviaal ou par des sociétés de capital-risques visées à l'article 1er-1 de la loi n° 85-695 du 11 jeulilt 1985 pnrtat dviesres dpstioionsis d'ordre économique et fininaecr ou par des fdons cmmuoms de pcneamt à risques, visés à l'article L. 214-36, suos réserve que luer aicf snot composé d'au mions 40 % de treits émis par des etesnerppis sdilorieas mentionnées à l'article L. 443-3-1 du cdoe du travail.

Intervention sur les marchés à tmree et onlpoentis dnas un but de ptocieortn du puilloefrete : oui.

Fonctionnement du fodns

La vualer livaiiuqdté est calculée en eruo sur le cruos d'ouverture de cqhuae vnereddi (si le vernddei n'est pas un juor ouvré, le culcal des vurlaes de prat est effectué le 1er juor ouvré suivant) et

le dneirer juor de buosre du mois, en davnisit l'actif net par le nbmore de prtas existantes.

Les jurus fériés au snes du cdoe du travail, la vualer lqtiviuiade n'est pas publiée, le tmaeiternt des opérations de soortsuiicpn et de rhcaat est effectué sur la vauler lvuidiatqie du prmeir juor ouvré suivant.

Elle est trsiasmne à l'autorité des marchés frianencis le juor même de sa détermination et msie à dsiitopiosn du coeinsl de srcnelluave à cmpoetr du 1er juor obvuarle qui siut sa détermination et affichée dnas les locuax de l'entreprise et de ses établissements. Le ceinsol de slirlaeuvcne puet oeintbr sur sa dnamdee ciicmntoamun des dernières veaurls luitqvdiades calculées.

Dans le cas où le fdons saerit ivtnesi à puls de 50 % de son aticf dnas un même OPCVM, la société de goestin tniét à la ditospision des portures de patrs les dmteucnos d'information rtalfeis à l'OPVCM sous-jacent : notcie d'information, règlement, roparpt (s) seitrmsel ou annuel.

La cmpoiotsoin de l'actif du FPCE est publiée cuhaq smseetre : elle est communiquée au cnoesil de srnlelaiucve et à l'entreprise, auprès delqseus tuot peortur puet la demander.

Un rporapt anenul de goeistn arrêté à la dtae du denirer juor de brsuoe du mios de décembre est par arliules adressé à l'entreprise et au csinoel de surveillance. Il est à la doosipiistn de tuos les proetus de prats qui en fnot la demande.

Etablissement chargé des spiuoncitorss et rathacs de ptars :

Natexis Interépargne.

Modalités de sciirsuotopn et de racaht

Apports et rteiarts : en numéraire.

Mode d'exécution : pinochrae veaulr liquidative.

Commission de suoriictsoptn à l'entrée :

-frais drcties : muxmaim 1 %, à la craghe de l'entreprise ou du salarié solen chauqe aorccd de ptatiacriipon ou de gproue et/ ou paln d'épargne silalaare ;

-frais ideitrncs : néant.

Commission de racaht à la sritoe :

-frais decrits : néant ;

-frais icrtidines : néant.

Commission d'arbitrage : coevotnnin par entreprise.

Frais de gtieson du fodns : à la cgarhe du fonds.

Frais dertics : 0,45 % l'an de l'actif net, à la craghe du fnods :

-commission de gtsoein arnvamtitidsie et ctbpomlae : 0,15 % de l'actif net, y ciormps les hrioonears du contrôleur légal des coetmps ;

-commission de gitsoen financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune cmsoosiimn de gteosin financière ne srea prélevée sur les ptars de FCP et anticos de SCAIV en portefeuille.

Frais iintdcers : 1,10 % l'an HT mmiuxam puor la prtiae de l'actif du fodns initvsee en patrs de FCP.

Affectation des reunevs du fdons : réinvestissement dnas le fonds.

Frais de tenue des copmets cevroitsoasn :

-à la crhage de l'entreprise ;

-à la chagre des putroers de ptars aaynt quitté l'entreprise, à

l'exception des retraités ou préretraités ;

Délai d'indisponibilité : selon cauchage accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-le 1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la cinquième année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année ou plus suivant la durée de la période prévue au PPESV, PEPVSI ou PPESVG.

suivant le 1er versement (PPESV, PVPSEI ou PVSEPG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant cauchage variable (PPESV, PSEVPI ou PVEPSG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux versements de versements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des plans d'épargne salariale. Les demandes de rachat accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte ceurnetasvor de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la 1re valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Valeur de la part à la clôture du fonds : 15.

Nom et adresse des intervenants :

-société de gestion : Naxies Aset Management, au capital de 29 143 255,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;

-délégué de la gestion administrative et comptable : Neixtas Investment Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-dépositaire : Neaxtis Banque Populaires, au capital de 762 582 336,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-contrôleur légal des comptes : Cebiant Patrix Sellam, 49,53, Champs-Élysées, 75008 Paris ;

-teneur de compte enusavorr des parts : Naxies Intérepargne, au capital de 8 890 784,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un employé du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FPCE a été agréé par la COB le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructi ISR Sécurité

Numéro de code COB : 08087

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs

mobilières. Le FPCE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FPCE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FPCE a en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FPCE implique l'acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FPCE " Fructi ISR Sécurité " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FPCE " Fructi ISR Sécurité " est un fonds commun de placement à participation ouverte aux salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

-des versements de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;

-des versements d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

-2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprise, désignés par les représentants ;

-1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FPCE " Fructi ISR Sécurité " est classé dans la catégorie FPCE " Monétaire euro ".

A ce titre : le FPCE sera géré à l'intérieur d'une fonderie de sensibilité de 0,5. L'indicateur de référence du marché monétaire de pays de la zone euro : EONIA.

Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de couverture du portefeuille : oui.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de chaque vendredi (si le vendredi n'est pas un jour ouvré, le calcul des valeurs de part est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bureau du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le tronc des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du 1er jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du 1er jour ouvré qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut opter sur sa demande pour la publication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FPCE est publiée chaque trimestre :

elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès de laquelle tuot peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de fin de l'exercice du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des formalités et des opérations :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat :

Apports et versements : en numéraire.

Mode d'exécution : procédure de liquidation.

Commission de souscription à l'entrée :

-maximum 1 % ;

-à la charge de l'entreprise ou du salarié selon ce qui est prévu dans le règlement de souscription ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Commission de rachat à la sortie : néant.

Commission d'arbitrage : conventionnelle par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,45 % l'an de l'actif net :

-à la charge du fonds ;

-commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes ;

-commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net ; aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et antérieures de SICAV en portefeuille.

Affectation des réserves du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes de souscription :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : selon ce qui est prévu dans le règlement de souscription ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la cinquième année savant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année ou plus savant la durée de blocage prévue au PPESV, PSVPEI ou PPESVG.

suivant le premier versement (PPESV, PPSVEI ou PVSEPG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PVESPI ou PSPVEG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursement anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives,

sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte ouvert au profit de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la 1re valeur liquidative savant la réception de la demande.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 ?.

Nom et adresse des intermédiaires :

-société de gestion : Naxiats Asest Management, au capital de 29 143 255,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;

-délégué de la gestion administrative et comptable : Niatxes Iosentvr Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-dépositaire : Naxiats Buaeqns Populaires, au capital de 762 582 336,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-contrôleur légal des comptes : Cianbet Pairtck Sellam, 49-53, Champs-Élysées, 75008 Paris ;

-teneur de compte concubinaire des parts : Niatxes Interepargne, au capital de 8 890 784,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris, Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié dont le contenu ne doit pas être inférieur à celui du rapport annuel de l'entreprise.

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de l'information : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Paris, le 11 avril 2005 Monsieur..., secrétaire de la commission mixte nationale de la promotion construction, 106, rue de l'Université, 75007 Paris.

Monsieur le secrétaire,

Nous vous remercions de la confiance que vous nous accordez, nous prions acte de votre décision de négocier avec Natexis Interépargne.

Par ailleurs, vous trouverez ci-dessous nos conditions tarifaires déjà définies et présentées dans notre réponse au cahier des charges établi par la société Mceerr Consulting.

Dans le cadre du PEI :

Montant des frais à la charge de l'épargnant liés à la modification du contrat :

-modifications tarifaires par Internet : gratuites ;

-modifications tarifaires par courrier (courrier, fax) : 2 ?.

Montant de la commission de souscription perçue à l'entrée du fonds redevant à la charge de l'épargnant.

Les commissions de souscription sont de :

-0,50 % sur le fonds monétaire ;

-de 1 % sur les aruets types de fonds.

Montant des frais de gestion administratifs et financiers à la charge du fonds qui sont imputés sur les actifs des fonds :

-frais de gestion administratifs : 0,15 % ;

-frais de gestion financiers : 0,30 %.

Dans le cadre du PERCO-I :

Montant des cotisations à la charge de l'épargnant liés à la modification du choix de placement :

- modifications transmises par Internet : gratuites ;
- modifications transmises par courrier papier : 2 ?.

Montant des frais éventuels de l'épargnant liés au transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique :

Natexis Interépargne ne perçoit pas de frais de transfert dans le cadre de la gestion automatique des avoirs.

Montant des frais de gestion administratifs et financiers à la charge du fonds qui sont imputés sur les actifs des fonds :

- frais de gestion administratifs : 0,15 % ;
- frais de gestion financiers : 0,30 %.

Les frais de gestion administratifs et financiers des fonds sont définis dans le règlement de chacun de ces fonds, règlements

Accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des professionnels des métiers de l'immobilier (FPC),
Syndicats signataires	La fédération SAHNUB CFE-CGC ; La fédération CFTC-CSFV ; La fédération Focre ouvrière,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail :

Préambule

La fédération des professionnels des métiers de l'immobilier a conclu avec des organisations d'employeurs et de salariés de l'immobilier un accord national le 22 décembre 1998.

Cet accord conclu entre deux parties :

- l'un relatif à la CFEI (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier) ;
- l'autre relatif à l'organisation de la formation et l'emploi des professionnels de la formation.

Ce dernier prendra effet jusqu'au 31 décembre 2005.

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

Les salariés salariés de la construction civile et de la promotion-construction se sont réunis pour définir différentes dispositions en matière de formation professionnelle, tenant compte de la partie de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue et au logement, destinées à se substituer à l'accord national du 22 décembre 1998 en tant qu'annexe à la convention collective nationale de la promotion-construction. Ils conviennent, en application de l'article L. 132-23 du code du travail, que les dispositions d'entreprise ne pourront déroger au présent accord.

Article - I. - COMMISSION PARITAIRE

déposés auprès des autorités de Marché (AMF). Seul le conseil de surveillance de chacun de ces fonds est autorisé et habilité à accepter les modifications tarifaires qui peuvent être proposées par la société de gestion.

Les frais administratifs des cotisations des épargnants, sont soumis à l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, désignation des regroupements, autres biens et services, rubrique autres services.

Natexis Interépargne applique en outre les modalités de son contrat en s'appuyant sur la valeur de cet indice publié au mois de décembre.

En espérant vous avoir apporté le complément d'information souhaité et restant à votre entière disposition, veuillez agréer, Monsieur le secrétaire, nos sincères salutations.

M.....,

Direction du développement et des relations extérieures.

Accord étendu à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles (arrêté du 30 mars 2006, art. 1er).

NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, intégrant d'information réciproque, d'étude, de consultation et de consultation dans ces domaines.

Composition

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 mandat du salarié et le représentant des salariés de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés interviennent pour l'essentiel de la durée de leur mandat 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 interviennent pour l'essentiel de la durée de leur mandat 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. Chaque organisation syndicale présente à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale présente à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale présente à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale présente à la réunion paritaire.

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

Fonctionnement

La commission est présidée, pour chacune de ses réunions, alternativement par le collège patronal et le collège salarial, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Chaque président est désigné par son 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 employers et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale délégué d'un droit de vote, le suppléant ne vote qu'en son absence.

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

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont considérés des mêmes droits que les membres titulaires.

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

- frais de déplacement sur la base du tarif SCNF 2e classe ;

- déjeuner : une allocation forfaitaire égale à 15 par repas ;

- si les commissions liées à la réunion l'obligent, une allocation forfaitaire égale à 15 pour le dîner et, pour l'hébergement, une allocation forfaitaire égale à 55 .

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 menaces de la formation.

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

a) en matière professionnelle :

- promouvoir la qualification de la branche, participer à l'étude des besoins de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification, travailler avec les entreprises publiques et les organismes intéressés les membres pour 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 entreprises publiques à l'examen de l'évolution des diplômes ;

- contribuer à la définition des modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle ;

- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;

- 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'organisme agréé par la branche ;

- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste de branches de formations éligibles au compte personnel de formation.

b) En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes qualitatifs et quantitatifs notamment dans les domaines concernés sur la structure des emplois 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 patronale ;

- 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 organismes publics ;

- contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

Article - II. - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION CPF

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle.

Suivi du compte personnel de formation

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.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr, www.moncompteactivite.gouv.fr).

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par année de travail à compter de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures. Le CPF des salariés travaillant à temps partiel/ ou une partie de l'année est alimenté à due proportion du temps de travail effectué.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour 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 (RNCP) ;

? ? ou une certification reconnue par une commission de branche.

Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme agréé par la branche.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrits sur le compte, l'employeur peut adjoindre un financement en heures complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Les conditions, modalités et critères d'abondement au compte personnel de formation peuvent être précisés par la commission de branche de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou la section paritaire professionnelle (SPP) dans le respect des compétences de ces instances.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au

nombre d'heures iietnrccs sur le compte, une période de ponnaofiaisolseirtn puet être mobilisée (sous réserve du rcpseet des dsiiostnps de l'accord du 10 nverbome 2005 à la framootin psofilronsleene modifié par l'avenant du 20 février 2015 rvtleaies à la période de professionnalisation). Le CPF puet également être articulé aevc le congé ivunddieil de formation.

La procédure amttvsiaindire de ddanmee de CPF est formalisée par l'OPCA désigné par arccod de branche.

Actions éligibles

Les ftiormnos éligibles snot cleles prévues dnas les cnoitonds définies par la réglementation. La lstie des ftrnmooais éligibles est aslicsebce sur le stie du CPF ([www. moncompteformation. gov. fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

CPF et tpems de traiavl

Le CPF puet être utilisé puor suvrie une aicton de fiamoortn sur le tpems de tiavarl ou hros tpems de travail.

Lorsque la foamtoirn se déroule intégralement hros tpems de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la denamde du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, prtpicaier au faicennmnt de la fotrmaion hros tpems de travail.

Pendant le tmeps de fmoaitron hros temps de travail, le salarié ne perçoit acuune rémunération mias bénéficie de mtaneiin de la ptoitocen aidccnet du travail.

Lorsque la faoiotmrn se déroule en tuot ou pirate pnneadt le temps de travail, le salarié diot ddeanemr l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le crdaileenr de la formation. La denmdae du salarié et la réponse de l'employeur dnievot retspecer les délais fixés par le cdoe du travail.

Les ftiinaoorms prnatot sur l'acquisition du scloe de cicnnssaoneas et de compétences aisini que les aiotcns d'évaluation des compétences organisées préalablement ou postérieurement à ces formations, et l'accompagnement à la vidaotian des aciqus de l'expérience (VAE) peuvnet être de driot svueiis sur le temps de tavrial (avec mtaiinen de la rémunération) suos réserve de l'accord de l'employeur qnaut au ceerilandr de déroulement des actions. Il en est de même puor les fmiortos demandées dnas le crade de l'abondement corritecf (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 mfaindoit l'accord du 10 nvmbree 2005).

Financement de la framootin

La coasitoitn formation, égale à 1 % de la msase saaaille puor les enesrpeirts enamytpot 11 salariés et plus, copnermd une prat de ciaotostin (0,2 %) dédiée au fianecnemnt du coptme pnrseeol de formation.

L'action msie en ?uvre dnas le cdrae du diopistif du CPF est financée par l'OPCA désigné par la brhcane solen les modalités définies par lui, dnas le recspet de la législation en vigueur.

Le feaneimcnnt de la fmrooitn conintet conformément à la loi un tuax de caoisttion spécifique puor les eeriestrps de monis de 11 salariés. Puor ceells dnot l'effectif est supérieur, un autre tuax s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas leiu de prévoir d'autre modalité spécifique qui saeirt liée à la tilale de l'entreprise.

Article - III. - PROFESSIONNALISATION

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

3.1. Crtonat de poanarfietonsissioln

Le contart de psantifarnsoolsioien est un catnrot de tairval ansasciot une ftoiaomrn théorique dispensée en cernte de ftmairon et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de trviaal en entreprise. Il puet être conlcu à durée déterminée, et sa durée

crooesnpd aolrs à la durée de l'action de professionnalisation. Il puet également être cclonu à durée indéterminée, l'action de fratoiomn se déroulant aolrs au début du contrat.

Le cnoatrt de ptasofnsilenrooasiin a puor ojebt de prremttee d'acquérir une des qutiioaafcls prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du taivral et de fasoirevr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce conratt est nommtanet ovuret :

? ? aux porensnes âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de compléter luer fromitoan iinitale ;
? ? aux deeadrmuns d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le catnrot de posnnteisliifosaraon diot aiovrr une durée csiopmre enrte 6 et 12 mois. Cttee durée puet être portée à 24 mios dnas les cas définis par la législation. L'action de ponafoseoratsiilish puet également être portée à 24 mios :

? ? puor les penrsones citées par l'article L. 6325-1-1 du cdoe du taarivl ;

? ? lrusoqe la ntruae des qiliniufuaoacts prévues l'exige. Il en est asnii des caeitfnticiros piloesolnfersnes (diplôme, ttrie ou cfaeticirt de qouaiitliafcn professionnelle) eaixgent une durée supérieure à 12 mios ;

? ? il en est erncoe de même des pneensors préparant un diplôme ou trite spécifique aux métiers de la pirootmon immobilière.

La durée de la frotmoain (incluant les eeeisngtennms généraux, psefsoinnores et technologiques, les aintcos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) diot être au muinmim de 150 herues et représenter enrte 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % puor les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension à 24 mios de l'action de professionnalisation.

La loi du 5 mras 2014 a instauré le prinicpe de la gratuité de la foimrtoan puor le bénéficiaire. Ainsi les osegnamirs de faioromtn ne pevnet cneionnotidr l'inscription d'un salarié en canortt de piinoaoeirsaltsnsfon au vmerenset par ce dnierer d'une ctubrioton financière de quleuqe ntruae qu'elle soit.

L'employeur désigne puor chuaqe salarié en caotnrt de pileafantsiosiosrnon un tueutr chargé de l'accompagner. Les cooitdnins de cette désignation, le cntneou et l'exercice des fntonoics trtleaus snot cuex définis par le cdoe du travail.

3.2. Période de prolinnisotasiosfean

La période de pnionisroatsfelaison est un dpsoiitf de faotmiron organisé suos la fmroe d'une atrcnrleae enrte des moledus de ftariomon et des tpms de paiqrte professionnelle.

La période de pioonnasetlasoifsirn a puor oejbt de froisvaer le mtenaiin dnas l'emploi.

Ce dtpiiissof est asbcliesce snas ctiiondon d'ancienneté. Il s'adresse :

-aux salariés en conratt à durée indéterminée ;

-aux salariés en cntorat de tiraval à durée déterminée clnocu en actoiaplin de l'article L. 1242-3 du cdoe du tvaialr (contrat à durée déterminée d'insertion [CDDI] aevc un eyepmulor rnlaveet de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du cdoe du travail) ;

-aux salariés bénéficiaires d'un crnatot à durée déterminée ou indéterminée clnocu en aicplaiotpn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trviaal (contrat uinqe d'insertion).

La durée de l'action sviuie dnas le cdrae du dtospiisf de la période de pnotaiosfoasseinrlin est d'au mimnuim 70 hereus sur un délai mximum de 12 mois. Ces ctoiidnds ne s'appliquent pas aux atoics de vdaioaitn des aiucqs de l'expérience, aux anoitcs ierictns à l'inventaire, ni aux anicots iscrietns dnas le crade du scole de compétences ou qaund la période de paiooenntsrassolfin est articulée aevc le cptmoe preeosnl de formation.

Les ftoiaomrs éligibles au dpoistiisf de la période de psirssaioonanetfioln snot les foimrtomas à visée qualifiante, c'est-

à-dire les pourfaits :

-débouchant sur un titre enregistré au répertoire national des établissements (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;

-ou débouchant sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ;

-ou inscrits à l'inventaire (composé des certifications et des habilitations reconnues à des compétences professionnelles exercées en situation professionnelle).

Ce dispositif est également applicable dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ou en complément d'une action suivie dans le cadre du CPF.

Article - IV. - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

En vue d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications, il est créé une commission appelée observatoire des métiers et des qualifications dont le budget de fonctionnement sera inscrit à l'objet d'un exercice annuel aux fins de prise en charge par l'OPCA.

Article 1er

Missions

L'observatoire est créé par ses travaux d'analyse et ses recommandations son destinées à l'identification des métiers et des qualifications qui affectent ou vont affecter de manière significative ou quantitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences. Pour ses travaux, l'observatoire peut recourir à tout expert qualifié ou organisme compétent sous réserve du financement de ce recours par l'OPCA.

Il rassemble dans les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des professionnels salariés de la branche l'ensemble des données ainsi recueillies. Il assure une veille permanente sur l'évolution des métiers et des qualifications et contribue à l'enrichissement du dialogue social.

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

Article 2

Composition de la commission consultative de l'observatoire

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

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de la présente convention. Le mandat des salariés et le financement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés formeront l'ensemble de la durée de la durée de la durée de l'abaissement pour pénaliser 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 sont tenus de luer l'ensemble des frais de déplacement justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appartenant à la branche de la promotion-construction, le montant 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 branche de la promotion-construction, le montant de la rémunération est assuré par la FPC par rattachement à

l'employeur des salariés et charges sur le budget des établissements ;

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

Article 3

Fonctionnement

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

Les décisions prises par la commission avant la date de la réunion avec le comité de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

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

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

VI. - DURÉE

- FORMALITÉS

- RÉVISION

Article - - DÉNONCIATION

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2005

Article 1er

Durée.-Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature à l'exception du vœu des deux parties prévues au V de l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par le secrétariat de la commission mixte paritaire, qui est mandaté pour en demander l'extension.

Article 2

Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;

- le délai de réflexion est de 3

mios sunaivt la réception de ctete lettre, les piertas donrvet oiruvr une négociation en vue de la cloiucosnn éventuelle d'un neauovu txete ;

-les dsioonstiips de l'accord dnot la révision est demandée resrntetot en vuiuger jusqu'à la cislououcun d'un noeuvl accord. A défaut d'accord dnas un délai de 5 mios à cmptoer de la damedne de révision, ctete dernière drievndea cuaqude ;

-sous réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les cinoitdnos prévues par la loi, les doionipstiss de l'avenant ptnarot révision se suenrtbotiust de plein droit à cllées de l'accord qu'elles mdfiniet et sronet olposepbas à l'ensemble des elreyuomps et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot à défaut, à prairt du juor qui suriva son dépôt auprès du sievrce compétent.

Article 3

Dénonciation

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

La dénonciation srea notifiée par LR-AR à chuacn des areuts

Avenant n 21 du 16 novembre 2005 relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des pemotrours certunocsturs de France,
Syndicats signataires	La fédération SNUHAB-CFE-CGC ; La fédération CFTC-CSFV,

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Article 1.1

Le salarié dnot le tmeps de tiaravl est décomposé en heures, a la faculté, en aroccd aevc son employeur, d'effectuer des herues au-delà du ctnoeingnt aenunl d'heures supplémentaires ou de la durée prévue par la cnoneitvon de fraifot annuel.

Le salarié, dnot le tmeps de taiavr est apprécié en jours, a la faculté en acocrd aevc son employeur, de réeoneor à une piarte de ses juro de rpoes et dnoc de tleraavlr au-delà du nbmore de juro ileetaniimt prévu.

Article 1.2

Cet acorcd diot être formalisé par écrit, et fiexr naetnmot le volmue des hreeus ou des jruos choisis, anisi que le cleerindar selon leequl ce tmeps chsoii est effectué.

S'agissant des salariés vntoriealos dnot le tmeps de tavairl est apprécié en heures, l'accord est établi au puls trad le juor où la première hruee au-delà du contingent, ou de la cvennoiotn de foifart annuel, est effectuée.

S'agissant des salariés vnorlaoteis dnot le tmeps de tavrial est apprécié en jours, l'accord est établi au puls tard, la vilele du peeirmr juor effectué au-delà du ffioart aenunl en vigueur.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

seriaigants ou adhérents et déposée par la ptraie la puls diientgle auprès des sevciers du ministère du taviral et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des sraaeinigts (ou adhérents) eeplmuorys ou la totalité des sgaiiertans (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les sairgnteias ou adhérents de se réunir le puls rmepnieadt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svnuait la réception de la lertte de dénonciation, en vue de déterminer le cdinaleerr des négociations.

L'accord conntuie de piuordre effet au puls pandnet 12 mios à cpemotr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un noveul acrcod est signé dnas ce délai de 12 mios sanuvit l'expiration du préavis, les disoitosinps du nveoul aroccd se stbsuniuetrot intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 10 nrobmvee 2005.

Accord étendu, à l'exclusion du suecter de la cruittnocostn des minoass ineeiullddvs (arrêté du 12 jelulit 2006, art. 1er).

Article 2.1

Les hueers effectuées au titre du tmeps chshoi mis en palce par le présent accord, au-delà du cntoneingt auennl d'heures supplémentaires ou au-delà de la cvotinonen de fraifot aenunl dnnonet leiu à rémunération bénéficiant d'une mrotjaoain du saliare hoaire dnot le tuax est fixé à 25 %.

Elle est versée aevc la pyae afférente au mios au corus duequl la ou les heerus cioihess snot travaillées.

Les heuers chieoiss ne doivnet pas avoir puor eefft de poterr la durée habedraomdie de tvaaril au-delà de 48 herues au cruos d'une même semaine, et de 44 hueers sur une période qluenocuqe de 12 seiamnes consécutives.

Article 2.2

Chaque juor supplémentaire travaillé par les craeds dnot le tmeps de tiavarl est décompté en jruos dnone leiu à rémunération calculée dnas les cotondniis svtienaus :

Rémunération foirarfatie aullenne fxie claloetcutrne bture x nrobme de jruos choisis

Forfait anenul en jruos en vigueur

Cette rémunération est versée aevc la pyae afférente au mios au cruos dqueul le ou les juors coishis snot travaillés. Ces jours dennont leiu à une mojiartoan de sraalie dnot le tuax est fixé à 25 %.

Le ou les jours effectués dnas ce carde snot déduits puor apprécier un éventuel dépassement du faofrit annuel en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Le présent aeanvnt est cnolcu puor une durée déterminée à ctpomer du juor défini ci-dessous jusqu'au 31 décembre 2007, dtae à laluleqe il crsseea de proiudre eefft suaf neuvol accord.

Le présent aveannt est notifié par la fédération des promoteurs-constructeurs de Fnrace à l'ensemble des oaroiatnngsis snyacledis représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'avenant est approuvé par le jury ainsi que celui où ces 2 formalités de dépôt auront été accomplies.

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

Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif à la création et au fonctionnement de la section professionnelle paritaire

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Syndicats signataires	La fédération SANHUB CFE-CGC ; La fédération CSFV-CFTC ; La fédération FO des employés-cadres ; L'organisme paritaire coté agréé (OPCA) des salariés des petites et moyennes entreprises, dénommé AEFOS PME, dont l'objet est de favoriser la mise en œuvre et le développement de la formation professionnelle continue dans la branche promotion-construction,

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

Il a été convenu, en application de l'accord du 10 novembre 2005, ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

À compter du 1er janvier 2006, les employés entrant dans le champ d'application de la convention collective promotion-construction (convention collective n° 3248) adhérent à AGEFOS-PME, en vue de leur contribution 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 promotion-construction relèvent généralement des codes NAF 70-1A, ou 70-1B, ou 70-1C, ou 70-1D.

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

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

- communiquer à AGEFOS-PME les activités répertoriées par les codes NAF entrant dans le champ d'application de l'accord de branche ;

- communiquer à AGEFOS-PME, la liste des entreprises ou établissements adhérents de l'organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord, avec leur numéro SIRET.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

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

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

Article 2 - Création de la section professionnelle paritaire

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

Il est créé, au sein d'AGEFOS-PME, une section professionnelle dénommée SPP promotion-construction, chargée par mandat des instances représentatives professionnelles 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

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

3.1. Composition et fonctionnement

de la section professionnelle promotion-construction

La section professionnelle paritaire (SPP) est composée de représentants des organisations professionnelles de salariés et de représentants de la direction de l'entreprise à raison de 1 délégué salarié et de 1 délégué suppléant par entreprise et, pour la délégation patronale, d'un délégué et de représentants des instances de salariés, soit :

- FPC : 4 membres titulaires, 4 membres suppléants ;

- fédérations du collège salariés : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant.

Le fonctionnement de la SPP est le suivant :

- président, vice-président : la SPP est présidée par un élu de ses réunions, élu par le collège salarié et le collège salariés, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. La première présidence sera assurée par un représentant du collège employeurs ;

- le mandat du président est de 2 ans ;

- mode de décisions : les décisions sont arrêtées par accord entre le collège employeurs et au moins 2 représentants du collège salariés. Seul le membre élu d'une organisation professionnelle de salariés a droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Un conseil d'administration est créé entre les réunions de la 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 8 jours. Le compte-rendu de réunion est adressé sous 1 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 2 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 naiaontl d'AGEFOS-PME.

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

3.2. Prérrogatives de la SPP

Les prérogatives sont fixées par la coiosimsn ptiaire noanlaite puor l'emploi (CPNE) et s'inscrivent dans le cadre du maadnt des isactnens ptriaaeirs neanliatos d'AGEFOS-PME.

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

La SPP met en œuvre la ptuilqioe de fmrtarioon posenllnoisrefe cutnnoie élaborée par la CNPE de la bcahrne ou par les dsitoinspis ceoovntololnennis de bcranhe en la matière.

Notamment, la SPP :

-définit un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par diispistof ;

-élabore les règles de psrie en cagrh soeln les priorités définies par la CNPE dans la limite des rrescusoos mialolsebbis ;

-veille au sivui quatatniitf et qiaultiatf des fmritanoos réalisées dans la bnrhcae ;

-révise périodiquement le bdegut prévisionnel ;

-met en œuvre les atncios ctevlcolos de firotmaon adaptées aux bisoens des episrettnes cpmtoe tneu du mntnoat de la cloctlee réalisée et de sa répartition au sien de la SPP ;

-établit la loaiisn et la codinoatirn avec l'ensemble des iatsecnns représentatives du setecur ;

-définit un paln de cmnmiitocaon vres les entreprises, les ptrraenias et les piorvuos pluicbs en fcoinoth des boienss exprimés par la CPNE.

3.3. Fnemincanet du prataimirse (1)

Conformément aux règles du fncaimnenet du psiamrartie définies à l'article R. 964-1-14 du code du travail, l'AGEFOS-PME rresevrea chquae année à caquhe collège, en apalociptin des règles établies par les osgnrtniaoais représentatives cetniistvtuos de l'OPCA, 0,375 % du mntnoat tatol des smomes collectées par l'OPCA auprès des ersrepethis etanrnt dans le champ d'application de la ceonvontin collective.

(1) Article étendu, suos réserve de l'application des dspoonsiitis de l'article R. 964-1-14 du code du tariavl (arrêté du 12 juielt 2006, art. 1er).

Article 4 - Nature et montant de la collecte

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

4.1. Dpstoioniss générales puor touets les etpreirsnes

Afin de cirnooucr au développement de la framtooin plssnrnoefleoe continue, les errepettns de la bcrhnae versnet à AGEFOS-PME des cobonrutiitns meinilmas égales à un prucgtaenoe du mantnot des slriaeas versés conformément aux dtssiooinips légales et conventionnelles.

Seules les eieserrtnps adhérant à AGEFOS-PME punroot prétendre à la psire en cagrh des dépenses de famrootin conformément à l'article 6 du présent accord.

AGEFOS-PME peut, en aocrd avec la branche, décider que les ctiorbunnotis prévues au présent ariltce sont appelées par voie d'acomptes.

A défaut de cntrtoibunois milnamies conventionnelles, le cisenol d'administration d'AGEFOS-PME se réserve le diort de preposor aux eseerrptins des mmiia de collecte.

4.2. Cinbooturitns cnolleneoeinvtns des epsernitres

de mnois de 10 salariés

4.2.1. Au ttrie du 0,15 %.

L'employeur eetfcue avnat le 1er mras de l'année sniuvat cllee au ttrie de laeulqle la prtocatipiain est due le vneesmet conventionnel, soit 0,15 % des rémunérations au ttrie des cnarttos ou des périodes de professionnalisation, prévus au ttrie VIII du lvrrie IX du code du travail, du droit iideiundvl à la firoomatn défini à l'article L. 933-1 et de l'observatoire pocipstref des métiers et des qualifications.

4.2.2. Au ttrie du sldoe de l'obligation.

L'employeur etffceue avnat le 1er mras de l'année suvniat cllee au ttrie de lqlleuae la pciiotpratain est due, un vnremeset cveoninentonl à cruceccnne du sdoe de l'obligation puor fnnciar les actinos définies à l'article L. 950-1, soit 0,40 % des rémunérations.

4.3. Cnuitbrtoonis celltnonvneioes des espnirrtées

de 10 salariés et puls

4.3.1. Au trite du 0,5 % (1).

L'employeur efucetfe avnat le 1er mras de l'année saunivt celle au ttrie de lueqlle la prtioicptaan est due le veesremnt conventionnel, soit 0,5 % des rémunérations au ttrie des ctanros ou des périodes de pfieioasosnilstanorn prévus au titre VIII du lrvie IX du code du triaavl et du droit ivddueniil à la friatmon défini à l'article L. 933-1 et de l'observatoire priposectf des métiers et des qualifications.

4.4. Cas pleriaitrcus

4.4.1. Etrrpsiene nmlevenelout créée.

Si une eeirpsnrte de mions de 10 salariés nueloelnyvet créée stuoiahae bénéficiere de la psrie en chrgae d'une aoictn de formation, une cttoiaois voratnolie lui srea demandée, par ntraue de contribution.

4.4.2. Enitrepse aanyt versé un monatnt inférieur aux mminia définis par le CA.

Dès lros que ces eresnpretis sclinteoit une psire en charge, eels s'acquittent d'un vmeesent complémentaire à crnuocrcnee des mminia définis par le CA.

4.5. Ciibournotnts complémentaires

Pour tutoes les aurtes ciutirnbotnos dnont le vrmeesnet ne présente pas un caractère oigtrolaibe en apiatciolpn des alrtcies 4.2 et 4.3, les eieperntsrslraenevt de la promotion-construction les vesent à AGEFOS-PME, si elles le souhaitent.

Si le pjroet de foomatrin le justifie, il porura être demandé aux eiepsetnrns de procéder à des vtmseeerns complémentaires au-delà de la criottioubnn prévue aux aeciltrs 4.2 et 4.3 du présent accord.

(1) Alritce étendu, suos réserve de l'application des dinostispios de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 rnaleevt ceainrts siuels de prélèvements oibrgotleas (arrêté du 12 juelilt 2006, art. 1er).

Article 5 - Modalités de collecte

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

Pour ostmiiper la cltoelce des cntutnoriibos conventionnelles, les preiantares saouicx srneot invités à cnieqommuur la ltsie des eooprmyuls concernés.

L'ensemble de ces cnbuirnotiots prévues à l'article 4 du présent aorccd diot pinverar à AGEFOS-PME au puls trad avant le 1er

bras de l'année suivait celle au titre de laquelle ces cotisations sont dues.

Les cotisations des entreprises sont appelées selon les règles habituelles d'AGEFOS-PME, qui prévoient le mode de rattachement des entreprises à l'AGEFOS-PME de la branche promotion-construction.

Article 6 - Modalités de gestion et de prise en charge des actions de formation

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

6.1. Procédures de mutualisation

Les cotisations des entreprises 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 département (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.

A 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 peuvent 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 décret général de fonctionnement de l'OPCA.

A défaut, les règles de prise en charge des actions de formation sont celles fixées annuellement par les instances paritaires nationales d'AGEFOS-PME.

Ces règles, pour la partie des cotisations des entreprises 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

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

7.1. Agissement 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 instances nationales 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 représenter la SPP auprès des collectivités territoriales et locales et des services déconcentrés de l'Etat ;

- assure l'organisation et le secrétariat des sociétés professionnelles ;

- met à disposition de la branche un interlocuteur unique au niveau national et un interlocuteur référent dans chaque région ;

- participe à la coordination auprès des entreprises des critères de prise en charge ;

- réalise un suivi global et global des collectifs et dépenses de formation hors de chaque SPP ;

- publie un bilan annuel ;

- conseille la branche sur les projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives...) ;

- informe et accompagne la branche dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

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 entreprises dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue ;

- recueillir et proposer aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes ;

- rechercher des synergies 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 vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

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

A ce titre, AGEFOS-PME prélève 10 % sur les obiaotlgnis conventionnelles. Ce tuax cpenormd les firas de psraarimite qui s'élèvent à 1,5 %, dnot 50 % snot destinés à feninacr l'administration de l'OPCA, et en pceiuratilr l'administration de la SPP.

- il vliade les dmtunceos purotdis et en décide la dosifiuyn ;

- il fxie les modalités de ctacioumominn des trvuaax de l'observatoire auprès des eprnseiters de la bhcarne et de luers iisnuotttnis représentatives du personnel.

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

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

Préambule

L'observatoire procepitsf des métiers et des qniuiflictaaos (OPMQ), créé par arccod du 10 neobvrme 2005, est un otiul de velile au svirece de la pqluoiite de l'emploi et de la fariootmn pnelsrooslnfeie de la branche. Il diot aaccgepnmor les représentants de la CNPE et les eenirpstrs du suetcer d'activité dnas la définition de lrues piuloteiqs de ftmroaion et les salariés dnas l'élaboration de lerus pojrtes professionnels.

9.1. Objet du pocotlore d'accord

Par le présent pooroltce d'accord, la CNPE cofine à AGEFOS-PME une mssoiin d'appui thicuenqe au fecntnonomniot de l'OPMQ de la branche, conformément à l'article 4 de l'accord de brchnae du 10 nrvamboee 2005.

9.2. Prérrogatives du comitè piartirae de paiolgte (CPP)

La coimmsiosn ctousnvttie de l'observatoire est appelée comitè pritaiae de pioatlgè (CPP) et diposse des prérrogatives sntvueais :

- dnas le crade d'un pmarrogme tnearnil de tviraal préalablement établi en CPNE, il définit, chqae année, le ceihar des chrgeas de l'observatoire puor l'année à vnier et le bguedt prévisionnel coonaenprsdrt ;

- il décide, en tnat que de besoin, de la création de geuorps de tavarlad hocet des obcjetfis qui luer snot assignés ;

- il suit, en tnat que de besoin, les tarvuax des goreups de tiavarl et les résultats produits, il établit le roarppt auennl d'activité de l'observatoire ;

9.3. Rôle d'AGEFOS-PME

AGEFOS-PME s'engage à mtrtee à la diosipitsn de la CNPE et du CPP les menoys techniques, humians et lgsoieqtius nécessaires à l'accomplissement des msnioss précisées dnas le préambule. Ces dernières forent l'objet d'une lrette de miisson spécifique cvuonnee alenunnlemet avec le comitè paartiire de pilotage.

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

9.4. Ressources

Les frias de fmnonnoentciet de l'observatoire snot financés perrimaironteit sur les fnods mutualisés au titre de la prfelitnsnoisoaain dnas la litime du bduget fixé par le CPP et en reescpt de la réglementation en vigueur. Snot nomamntet éligibles les achtas de données, les pironatests etenrexx et la cmutcomiinaon des résultats de l'observatoire aux entreprises.

Article 10 - Durée, dénonciation, interprétation et contentieux

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

La présente cenotovinn est clnouce puor une durée indéterminée suos réserve de conformité et de compatibilité avec les dtppssiinoos légales, réglementaires et ctennellveionos en vigueur.

Toute révision du présent ptolrcooe supsope un aoccrd entre le collège employeurs, le collège des ogisianntoars sidceaynls de salariés et AGEFOS-PME.

La dénonciation diot s'effectuer par lrtete recommandée avec accusé de réception au puls trad 6 mios avant la fin de cqhaue ericxcee civil. La ncioaofititn de la dénonciation dvera être adressée à l'ensemble des pretias signataires.

Les difficultés d'interprétation ou d'exécution de la présente ctveoinnon sneort smoisues à un abirtre désigné d'un cmmuon accord.

Le cas échéant, le lgiite srea de la compétence du taubnirl de gdnare intacnse de Paris.

siut :

« L'accord frea l'objet d'un dépôt dnas les coodinints définies aux aricetls L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, tnat auprès de la dticieron des rneltioas du tvraial (DRT) qu'auprès du secrétariat-greffe du cisenol des prud'hommes du lieu de conclusion. »

L'article 5 « Bénéficiaires. ? Ancienneté » est modifié et complété cmome siut :

« Tuot salarié d'une eerpintirse aynat décidé de mterte en ovuree le présent acorcd proura bénéficier des dstonsiipos y fanirugt et adhérer idliievmlnndeut au PEI et / ou au PERCO-I qu'il met en place.

Il en est de même puor les chfes d'entreprise, le cnooijnt du cehf d'entreprise s'il a le sttuat de coninjot caotrlabelour ou de cnonijot associé, les présidents, les derurictes généraux, gérants ou mmebers du dtrireicoe puor les eeprentsris dnot l'effectif hatbeuil coeprmd au mnios 1 et au puls 100 salariés.

Un délai de 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise est exigé puor puovoir adhérer au plan.

L'adhésion frea l'objet d'une conotimimcuan à l'organisme gestionnaire, après avior 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, snot pirs en ctompe tuos les catrotns de tavaril exécutés au crous des 12 mios qui précèdent l'adhésion. Tuot cmahngenet de siuaottin de l'épargnant devra fraie l'objet d'une iafrnmotion à l'organisme gestionnaire. »

Avenant n 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005 portant création d'un PEI et d'un PERCO-I

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des poetourrms cseucorrunts de France,
Syndicats signataires	La fédération des scievers CDFT ; La fédération CSFV-CFTC ; La fédération SAUNHB CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2008

Cet anvaent a puor ojebt de mertte en conformité l'accord de bhcrane du 1er jiuin 2005 avec les diotnpioiss légales et réglementaires en vigueur.

Il est créé un ailtcre 8 bis « Désignation de l'établissement tuener de rrietsge ». De même, les actriels 3, 5, 9, 12, 14, 18 et 20 snot remplacés par les dotpnsoisiiis sivanetus :

I.-Règles ceummnos aebailpclps au PEI et au PERCO-I

L'article 3 « Dépôt de l'accord » est modifié et complété cmome

L'article 9 « Modalités d'information » est modifié et complété comme suit :

« 9. 1. Iroanmfioth cvilleocte

Le preonsnl est informé du présent accord par voie d'affichage.

9. 2. Ifinaootrnm idniidllveue

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne s'ouvrant sur l'ensemble des versements effectués par l'employeur.

Lors de la première attribution de son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération récapitulatif résumant les opérations effectuées par le règlement du FPEE auquel il a adhéré. Par la 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).

En cas de changement d'adresse, il avertit le bénéficiaire d'en aviser, en tant utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

(1) Le relevé d'opérations pourra être annuel.

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 sien de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un paln dont il bénéficie au sien 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 l'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 rattaché à la dernière adresse indiquée par lui, la conclusion des parts de FPEE 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. A 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. »

Il est ajouté l'article suivant :

« Article 8 bis

Désignation de l'établissement teneur de gestion

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13^e, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur de compte cutoesreavnr de parts des épargnants.

Les faits afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise. Ces faits cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après que les droits attribués par les épargnants soient devenus disponibles. Dès lors que l'entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces faits incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvements sur leurs avoirs. »

II. ? Règles spécifiques au PEI

L'article 12 « Nature de sommes susceptibles d'être versées » est modifié et complété comme suit :

« Versements volontaires

Les versements effectués par un salarié ou un dirigeant tel que visé à l'article 5 du présent accord aux plans d'épargne auxquels il participe ne peuvent excéder un 1 / 4 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 dirigeant de l'entreprise ou le statut de conjoint 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 effectués au titre de la sécurité sociale ne peut excéder 1 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale (2).

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 sommes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu, le versement de cotisations devant être réalisé dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

Tous les versements volontaires doivent être effectués en même temps et une fois l'an. S'il y a un intéressement, les versements volontaires ne peuvent être effectués que dans le délai de 15 jours appelé ci-dessus.

(2) S'agit-il de l'année 2008.

Versements complémentaires de l'employeur

1° L'aide de l'entreprise peut consister dans la seule somme en capital des parts de registre, comprenant l'ensemble des parts attribuées au titre de l'année précédente, des parts de réserve de l'entreprise et des parts de réserve de l'entreprise. Cette somme est fixée par rapport au nombre de salariés et de dirigeants adhérents et est appelée annuellement. Cette limite s'impose aux entreprises ayant décidé la mise en œuvre du présent accord.

2° Au-delà de cette limite, l'entreprise peut compléter l'abondement en respectant les règles définies aux articles L. 3332-11, L. 3332-12, L. 3332-13, L. 3334-10, R. 3332-8 et R. 3334-2. Par année civile et par épargnant, le montant total des versements complémentaires de l'abondement de l'entreprise ne peut 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 peut 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 choisit de compléter l'abondement, elle opère son choix en sélectionnant la ou les modalités d'abondement applicables dans les conditions et selon les modalités suivantes :

? entre 10 % et 300 % des versements des épargnants, par un montant de 10,

? et avec un plafond d'abondement compris entre 100 % et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, par un montant de 100 %.

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 €), ou pour une formule dégressive en retenant deux taux de versements volontaires croissants pour couvrir un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la somme des versements étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

L'employeur peut choisir son choix parmi les modalités d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son conjoint de la règle d'abondement qu'il a retenue, 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 soient 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 gestion choisi.

Ces modalités d'abondement sont d'application en tout point aux dispositions légales. Elles sont précises afin de ne pas prêter à difficulté d'interprétation. »

« Article 14

Affectation et gestion des sommes

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts de FPEE stables :

FCPE " Fcruiti ISR Diuamyne ? (prochainement " Natixis ISR Dyanqmie ?), classé dans la catégorie FPEE " Atnicos ientnaeatlnors ?.

A ce titre, le FPCE 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 FPCE 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 FPCE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des intérêts de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque de taux modéré.

Risque de change :

Le FPCE 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 valeur par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 " Fturci ISR Ebruqie ? (prochainement " Nxtais ISR Ebruqie ?), classé dans la catégorie FPCE " Diversifié ?.

A ce titre, le FPCE 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 FPCE 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 FPCE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des intérêts de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque de taux important.

Risque de change :

Le FPCE 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 valeur par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 " Fturci ISR Sécurité ? (prochainement " Nxtais ISR Sécurité ?), classé dans la catégorie FPCE " Monétaire euro ?.

A ce titre, le FPCE est géré à l'intérieur d'une fiducie de sensibilité de 0, 5.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

Le FPCE 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, 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 sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de crédit modéré.

FCPE " Fturci ISR Renouveau sardaigne ? (prochainement " Nxtais ISR Renouveau Silodraie ?), fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en partie émis par des entreprises sardaignes (titres non cotés

d'entreprises définis à l'article L. 3332-16 du code du travail). Le fonds est classé dans la catégorie FPCE " Diversifié ?.

A ce titre, le FPCE 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 FPCE 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 FPCE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

Il s'agit du risque de baisse des intérêts de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE 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 FPCE est soumis à un risque de taux important.

Risque de change :

Le FPCE 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 valeur par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 FPCE sont précisées à l'article " Organisation de la gestion " de leur règlement.

L'épargnant a 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 FPCE précités.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'épargnant, à l'exception d'une modification au niveau du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des porteurs de tenue de compte conservation.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant.

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds reverse est à la charge de l'épargnant.

Les frais de gestion des fonds et des placements sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds. »

III. ? Règles spécifiques au PERCO-I

L'article 18 « Nature de sommes disponibles être versées » est modifié et complété comme suit :

« 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 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 collective 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 montant est fixé par la loi au pire des versements (3) de l'épargnant, sans excéder le plafond légal d'abondement en vigueur, soit 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

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 collective 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 adocrs de prtiiiaocotn foinerxt au neaivu des eenpresits les règles de vmesnreet ou de transfert.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale (4) par an et par épargnant est suioms à la cunbioirtotn de 8, 20 % au piorft du fodns de réserve puor les retraites. Cette ctirniutoobn est à la cagrhe de l'entreprise. »

L'article 20 « Afeottaifcn et gtseion des aovris » est modifié et complété comme siut :

(3) *Mmxauim légal auennl en viuguer à la dtae de snatiurge de l'accord.*

(4) *Siot 2 300 ? à la dtae de siargntue de l'accord.*

« Gseotin lbire

La totalité des semmos versées dnas le cadre de la gtoesin lrbie est investie, sleon le ciohx ivdnideuil de l'épargnant, en parts ou dix millième de parts de FPCE savtunis :

FCPE " Frutci ISR Pfarmcnooe ? (prochainement " Nitixas ISR Prcfonmaere ?), classé dnas la catégorie FPCE " Antcois ianeannoritetls ?.

A ce titre, le FPCE est en pemanncere exposé à htuaer de 60 % au minos sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de pusireuls pays, dnot éventuellement le marché français.

Les ppciuarunx rqseius snot les snvauits :

Risque aocnits :

Il s'agit du rsuqie de bsiase des actions, lié à l'exposition du peetflloire en actions. Le FPCE est en panenrcmee invstei puor une prat inrpoatme de son acitf en actions. De ce fait, sa veular livdqaituie puet être amenée à beasir dnas une période de rceul des marchés actions. En riason de sa stratégie d'investissement, le FPCE est sumois à un rsuqie aonicts important.

Risque de tuax :

Le FPCE est en pemaernne ivetnsi puor une prat rnettisee de son atcif en iunetrstnms de taux. De ce fait, sa vuaelr ltivqiuadaie puet être amenée à bsiaesr dnas une période de hasuse des tuax d'intérêt de la znoe euro. En outre, puls la sensibilité du fndos (pourcentage de vtroaiain de la vuelar liquidative) est élevée et puls le riquse de tuax auqeul il s'expose l'est également et inversemnt. En l'espèce, cmotpe tneu d'une fliabe sensibilité (de à 0, 5), le risuqe de tuax dumreee très faible.

Risque de cagnhe :

Le FPCE est souims à un rquisie de change. En effet, puor les inesstvnietemss effectués dnas une dseive aurté que l'euro, il existe un rquisie de bassie de cette divese par rprpoat à la divese de référence du FCPE, l'euro. Ce ruqise puet entraîner une bssaie de la vauler liquidative. En rsoain de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être simuos à un rquisie de cghnae supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui cceornne les vlarues mobilières étrangères hros znoe euro.

Et / ou

FCPE " Furcti ISR Cacssirone ? (prochainement " Nxiitas ISR Ccoraissne ?), classé dnas la catégorie FPCE " Atiocns iotelteiaanrnns ?.

A ce titre, le FPCE est en perannceme exposé à huuaetr de 60 % au mions sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de psuireus pays, dnot éventuellement le marché français.

Les papiircux risques snot les svauits :

Risque actonis :

Il s'agit du rquisie de bssiae des actions, lié à l'exposition du pieufortllee en actions. Le FPCE est en prneanemce itvnsei puor une prat itoprnmate de son atcif en actions. De ce fait, sa veular livqiaduie puet être amenée à beissar dnas une période de recul des marchés actions. En riason de sa stratégie d'investissement, le FPCE est somius à un rquisie atncios important.

Risque de tuax :

Il s'agit du rquisie de bsisae des insettrmnus de tuax découlant des vnariitaos de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pcmnanreee exposé puor une prat rettiernse de son acitf en itrmetnusns de taux. De ce fait, sa veaulr livudqiatae puet être amenée à baisser dnas une période de hssaue des tuax d'intérêt. En raoin de sa stratégie d'investissement, le FPCE est siomius à un rquisie de tuax modéré.

Risque de cghane :

Le FPCE est souims à un rquisie de change. En effet, puor les iststsnnemviees effectués dnas une divese autre que l'euro, il existe un risuqe de baisse de cette divsee par roapprt à la divese de référence du FCPE, l'euro. Ce ruisqe puet entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être simios à un rquisie de chngae

supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui ccrneoe les varelus mobilières étrangères hros znoe euro.

Et / ou

FCPE " Furcti ISR Rdeenentmt soralidie ? (prochainement " Nxiitas ISR Reeenndmt siadlroie ?),

Et / ou

FCPE " Fturci ISR Dyanmiuqe ? (prochainement " Ntxais ISR Dayumqine ?),

Et / ou

FCPE " Frtcui ISR Euiiblqre ? (prochainement " Naixits ISR Eiiilbrue ?),

Et / ou

FCPE " Fcruti ISR Sécurité ? (prochainement " Nxitais ISR Sécurité ?).

Les orteanotniis de giosetn asni que les ptifors de risque de ces qturae dneerris fodns snot décrites à l'article 14 " Aiaefotftcn et goetsin des somems ?.

L'orientation de la goetsin et la csoiipoomtn du pieeuortllfe de cuchan des FPCE snot précisées à l'article " Otniiteoarn de la giseotn ? de luer règlement.

L'épargnant proura mfdoieir son acifeoattn par spimle notfcoiitan écrite ou par iennett au gaotsniniere et au tueenr de registre. Pdanent ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mifdeoir l'affectation de tuot ou patrie de ses arvois enrte les FPCE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il puet également dandemer le tfesrnat de l'ensemble de ses arivos vres l'option de gistoen automatique, aolrs iintvess conformément aux dioinstsijos rtileaves à la getsion automatique.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage snot pirs en carghe par l'épargnant, à l'exception d'une mofatdioicn alnlnuee du coihx de pmleancet qui est prise en craghe par l'entreprise au trite des pieroasttns de tenue de ctpome conservation.

La moaiiofctin du ciohx de pmnecalet est effectuée en liquidités et est snas icdncniee sur la durée d'indisponibilité rastent éventuellement à courir. Les frais y afférents snot à la cghrae de l'épargnant.

La cmiomssion de sirotisocupn perçue à l'entrée du fndos rcveeeur est à la cahgre de l'épargnant.

Les frais de goitesn atfainisrmdits et fecnriians snot à la crhgae de fndos et snot imputés sur les actifs de ce fonds. »

Le présent aanvnet est immédiatement applicable. Il srea communiqué à l'ensemble du peennrsol des eteerprisns par tuot moyen.

Dès sa conclusion, le présent aanvnt srea adressé par la pitare la puls diligente, en duex elrpeixames au dieeuctrr départemental du travail, de l'emploi et de la faiormton professionnelle, dnot une vsoeirn sur supoprt ppiaer signé des ptireas par ltttere recommandée aevc deamndne d'avis de réception et une vesiron sur sourpnt électronique.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2008

ANNEXE I

Prestations de teunes de ceompts piress en chrage par l'entreprise

Conformément aux aertcils 332-86 et sanivuts du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise sngie aevc le tueenr de cpote ctnrueaovers de parts une cnovinoten de teune de cpote puor l'ensemble des épargnants.

Cette cotinonven fxie les modalités d'exécution des peattnrsios de Ntiixas Interépargne et précise le mnoatnt des faris dus par l'entreprise et les épargnants.

Conformément aux dsitisonpjis de la craiiclue interministérielle du 14 smrpetebe 2005 sur l'épargne salariale, l'aide maimlnie de l'entreprise cntiosse dnas la psrie en chrage oogitibalre par l'entreprise des ponirattess de tunee de cmotpe crosaietnvn sinuetavs :

? l'ouverture du cmopte du bénéficiaire ;

? l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prseis en cgraghe par l'entreprise ;

? une mitifoocdain aluenlne de coihx de pencilmat ;

? l'établissement et l'envoi du relevé aneel de sitaotuin prévu à l'article R. 3332-16 du cdoe du tavrrial ;

? l'ensemble des rhcatas à l'échéance et cuex qui snot effectués dnas le cdrae des cas de déblocage anticipé prévus aux actliers R. 3324-22 et siatnvus et R. 3334-4 et sunivtas du cdoe du travail, à

continuidé qu'ils s'enot effectués par vneiremt sur le cptome du salarié ;

? l'accès des bénéficiaires aux outlis télématiques les irfomnnat sur luers comptes.

Avenant n 25 du 7 avril 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC).
Syndicats signataires	SHANUB CFE-CGC ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2009

La loi de monaioedrtsin du marché du taraivl n° 2008-596 du 25 juin 2008 a apporté divrsees mofdcoatniis sur différents thèmes : période d'essai, indemnité de licenciement, complément de sirlaae maladie.

La csoimsoimn mixte pitairrae a examiné l'impact de cette nullovee réglementation sur les arlietcs cnoaresdorpnts de la covotninen collective.

En conséquence, les oaoagrnitsnis sldeaiyins décident ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2009

L'article 7 « Embauche, période d'essai » est modifié cmome siut :
« La période d'essai des ennggeetams à durée indéterminée est

Avenant n 27 du 7 juillet 2010 relatif à la représentation syndicale

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La fédération SUHAB CFE-CGC ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

La cvtnooinen collcevite prévoit aux trmees de ses acetrils 35 « Csomoisin ptairaire nlatanoie de ciitnialocon »,36 « Csiomisomn prritiaae nltiaaone d'interprétation »,37 « Réunions piarirtaes aelluenns retaevlis à la négociation des sirelaas », l'accord du 10 nbrevmoe 2005 (le I sur la cosimmison pairrtae nnotilaae de l'emploi et de la ftraoimom professionnelle, le IV sur l'observatoire prpctsieof des métiers et des qualifications) le mtieainn du salaire puor le tpems passé par les représentants des salariés aratnepant à des epinrtesers de la brnhcae dnas les réunions des csomnimosis et les réunions paritaires.

Les sntycads ponuavt être représentés dnas les dites réunions de la bahncre promotion-construction par des salariés n'appartenant pas à une errinsptee de la branche, il est décidé d'étendre le mtneiiian de la rémunération puor le tpems passé à ces réunions à tuos les représentants des salariés, que ceux-ci aernpneantpit ou non à une enrtsirepe de la brnache promotion-construction.

Par ailleurs, il cneniovt de miodifer l'article 35 de la cnoetinvon ctioiclelve puor le mtttere en conformité avec la présente décision.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

1.1.L'article 35, alinéa 1, de la coiotnevnn clectivloe nltoanaie de la promotion-construction est désormais asini rédigé :

« Il est institué une cisimoomsn patirirae niolnaate de conciliation. Elle est composée de :

Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et

portée à 4 mios de taviarl eteffcif puor les psoets de tvairal classés niveau IV rnbaoilleuvee une fios puor une durée mxiaalme de 3 mois. »

Le reste de l'alinéa définissant des durées de période d'essai n'étant pas modifié.

L'alinéa suivnat : « En l'absence de précision rlttaeve à la période d'essai lros de l'embauche, c'est la durée prévue par la présente coonntiven ctvilcleoe qui s'applique » est supprimé.

A l'alinéa suivant, la 2e psrhae « Ce rnevlleneoeumt fiat l'objet d'une iraiomtofnn écrite au salarié par l'employeur ou son représentant anavt le trmee de la période d'essai ilanite » est remplacée par la rédaction sntvuaie :

« Ce ruenlvleenmeot fiat l'objet d'un acorcd écrit etnre le salarié et l'employeur ou son représentant, anavt le terme de la période d'essai initiale. »

Le driener alinéa : « Pdeannt la période d'essai, cncuahe des ptiares puet rmproe l'engagement snas qu'il siot nécessaire de rpecseter un préavis » est remplacé par la rédaction snvautie :

« La rrtpuue de la période d'essai est ssumoe aux délais de prévenance prévus par la loi. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 avr. 2009

Suos réserve de l'exercice du dirot d'opposition, le présent annavet enrte en aopiclaitpn à cteopmr de son dépôt effectué conformément aux cntnoiidods légales.

La FPC est mandatée puor ddnameer l'extension du présent avenant.

? puor les employés, de représentants désignés par cancuhe des ooaniatsings sedlyancis sraieignats de la présente convention. Le mniatein du saialre et le rnmneebeourst des firas de déplacement snot accordés dnas la liitme de duex salariés par oaiogtarisnn syndicale. Les représentants salariés ifmoenrrnot luer eulempoyr de la dtae et de la durée de luer absceue puor paeipitrr à la csomoisin piairrate ntaailnoe de conaoiiltcin dès qu'ils en aournt csiancanone et au puls trad duex saenies anavt la dtae de la réunion paritaire. De plus, ils rerottmnet à luer eypomelur une jitaioctiusfn établie par l'organisation paalnrote chargée du secrétariat de cette cmosmision aatsenttt luer présence à la réunion paritaire. Caquhe otsoiiranagn slidncyae fiat son aifaire des acctndies dnot pnariuerot être vmiciets ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Puor les représentants des employés isuss d'une eestniprre anpqiauplt la cvinenootn ctltcievove de la promotion-construction, le mntiaen de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Puor les représentants des salariés issus d'une enptsirere ne rnaleevt pas de la cntvnoein clvetolice de la pootoimrn construction, le mieinatn de la rémunération est assuré par la FPC par rseoebument à l'employeur des sirlaaes et cherags sur pdotioucrn des domnucets établissant ces matntnos ;

? puor les employeurs, de représentants de chnauce des oniansgtaiors snciyelads signataires.

1.2. Le I et le IV de l'accord du 10 nmvobre 2005 snot modifiés en conséquence.

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

2.1. Suos réserve du dorit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent anaevnt est cnoclu puor la même durée que la cinnotoevn collective. Il srea déposé par le secrétariat de la cisomomsin prtiriaae au csnieol des prud'hommes de Pairs et au ministère du travail. Il erertna en acliopiptan à cmpteor du drnieer de ces duex dépôts. La FPC est mandatée puor en dneeamdr l'extension.

2.2. Cuqhae sndyiaict satigiarne ou adhérent puot dademenr la révision de tuot ou prtaie du présent avnanet dnas les cdtoinnos définies par la cntoinoenvn cteiolvclre et la loi.

2.3. Le présent aveant pourra être dénoncé dnas les cnootidids prévues par le cdoe du traaivl et la coovnetinn collective.

des compétences GPEC

Signataires

Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO.

Article 1er - Outils mis en place par la branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Au vu de son rôle de conseil des métiers et des qualifications et de sa situation 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 a conduit à l'élaboration d'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 agir en conséquence adaptée à ces évolutions.

Elaboration 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 définit des priorités de formation. Les critères de prise en compte des anciens de la branche 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 :

- ? modèle de dossier de recrutement des employés ;
- ? critères de recrutement des employés au regard de la GEPC ;
- ? modèle d'entretien de recrutement ;
- ? guide pratique de la formation professionnelle dans la branche promotion-construction.

Article 2 - Aides aux entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Agefos-PME, organisme agréé désigné par la branche, met en place dans la pluri-région des plans d'action GPEC, financés par les fonds de la branche et financés par les entreprises et la branche pour l'obtention de financements supplémentaires. Les entreprises qui le souhaitent doivent contacter l'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 préalable à la GPEC. L'ANACT propose également des prestations d'accompagnement à la

GPEC.

L'Etat 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 En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à anticiper les emplois et les compétences dans l'entreprise à moyen terme. Elle se traduit en premier lieu par le repérage des écarts entre les emplois et les compétences d'aujourd'hui et les emplois et les 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 entreprises souhaitent ainsi définir dans cet article l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels.

Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise et définir des plans d'action

Etape 1 : 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 analyser les données sectorielles et nationales par rapport à cette cartographie. Chaque employé 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.

Etape 2 : 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 les besoins en emplois à moyen terme pour les salariés par emploi et aux compétences.

En parallèle de ces besoins en emplois et en compétences de demain, les entreprises identifient avec les emplois et les compétences présents aujourd'hui dans l'entreprise, les emplois à développer. Elles définissent ainsi 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. A partir de l'évaluation des compétences et des qualifications, certaines entreprises peuvent être repérées comme ayant une qualification insuffisante. Dans ces deux cas, les entreprises doivent veiller à mettre en place des actions conduisant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, par exemple :

- ? la mise en place de l'entretien de deuxième phase de carrière ;
 - ? la formation d'un objectif en termes de salariés bénéficiant de formations pour ces salariés ;
 - ? le développement des plans 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. – Formalités En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il

être en application après le respect des formalités suivantes :

- ? le délai de 15 jours pour l'éventuelle proposition prévue par la loi. A 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 invitera les autres et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se tenir dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision sera 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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 du point de vue tant qualitatif (les savoir-faire) que quantitatif (le nombre d'emplois).

Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO.

Article 1er - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

Dans la branche promotion-construction, un décalage des écarts de rémunération a été établi en 2009 qui a confirmé le constat inversement 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 maintient en œuvre au niveau de l'entreprise, les parités ici réunies ont donc souhaité poursuivre et améliorer une méthodologie pour désigner et supprimer les écarts de rémunération dans l'entreprise.

1. Ecart 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 malle 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 termes de rémunération : « Consiste une rémunération au sens du présent chapitre la 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.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la GPEC est un thème de négociation obligatoire tous les 3 ans (art. 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 maintenance générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (art. 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 (art. L. 2241-4) définit la GPEC comme thème de négociation 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 :

- ? 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 professionnel 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 participation 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.

Le principe posé par le législateur est que tout écart non justifié par une raison objective (l'expérience, le diplôme, la performance, la rareté de la compétence?) doit être supprimé.

Etape 1

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 :

- ? le salaire de base de l'emploi ;
- ? les périphériques attachés à l'emploi occupé (voiture, retraite complémentaire, stock-options?) ;
- ? l'intéressement et la participation ;
- ? la part sociale.

Etape 2

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 :

- ? l'expérience ;
- ? le diplôme.
- Les éléments sur lesquels l'égalité ne peut être obtenue que sur la base de l'équité :
La progression du salarié : il s'agit ici des résultats obtenus par rapport aux objectifs définis avec le salarié. La progression de la performance se mesure en général sur la mise en place d'un dispositif de rémunération variable.
Les compétences du salarié : il s'agit ici de la maîtrise du poste et de l'implication du salarié dans son poste. Pour valoir cet élément, les entreprises peuvent en général le système des avantages individuels.
L'égalité pour ces deux 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 justifiés par des raisons objectives, les entreprises devaient se fixer des objectifs en matière de réduction des écarts d'ici au 31 décembre 2011.

Article 2 - Promotion professionnelle et mixité En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose un accès égal aux fonctions et à l'emploi. 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 femmes et les hommes des embauches et des mobilités ;
- ? pourcentage des femmes occupant un poste de direction par rapport au nombre 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 personnalisé 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 retour au travail ;
- ? 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 personnelle est examinée et des accords de formation sont éventuellement définies pour accompagner sa reprise de poste ou sa poursuite dans l'emploi.

Article 3 - Articulation vie professionnelle-vie familiale En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

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 complémentaires à garantir cette articulation.

L'entretien annuel personnalisé 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 aidenté à charge), l'entretien annuel personnalisé 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 heures et avant 9 heures quand cette réunion implique la participation de salariés ayant des enfants à charge (conduite de classes, sorité de crèche?).

Si le salarié doit suivre une formation personnelle sur un autre lieu que le lieu habituel de travail, les entreprises doivent 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 raisons familiales. Les entreprises doivent s'engager à répondre à cette demande dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande présentée par lettre simple remise contre décharge.

Le congé de 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 de maternité. Pour rappel, ce congé est de 11 jours consécutifs en cas de naissance unique et de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute au congé de 3 jours pour naissance prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail.

Le congé parental doit être pris en priorité à 100 % pour le cas 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 3 jours par an pour enfant majeur (congé porté à 5 jours pour les familles de 3 enfants et plus ou pour les parents d'un enfant de moins de 1 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 dispositions générales, que luer soit appliquée la méthode de attribution des indemnités perçues pendant la période de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, la méthode des attributions 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. – Formalités En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est en vigueur après respect des formalités suivantes :

- ? le délai de 15 jours pour l'éventuelle option prévue par la loi. A 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 partenaires qui en indiquera les raisons et fera parvenir une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A 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 partenaires dans les conditions définies par la loi.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

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 prévoit 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 réduction 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 est traitée par deux 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 ce qui concerne le « 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 titres suivants :

? atirclre 1er : la méthodologie à srviue puor tirtear la qeositun de l'égalité saialrale ;
? aitrclre 2 : les mreesus fiansoarvt la pomioron poroilsnlfesee et

la mixité ;
? acitlre 3 : les mreesus fsoinvraat l'articulation entre la vie filmliaae et la vie professionnelle.

Avenant n 30 du 21 février 2011 relatif au changement de nom de la convention

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SAHUNB CFE-CGC ; La FEC FO,

Article 1er - Titre de la convention collective
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

Le trite de la conenvtton clovleite nonlitaae de la promotion-
construction du 18 mai 1988 est asnii modifié :
« Coteinvnon colevcitlre nliooatae de la poomritn immobilière ».
Il se stutbisue à l'ancien trite mentionné dnas tuos les teexts
conventionnels.

Article 2 - Droit d'opposition

Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les perinarates sciaoux ont souhaité metrtre en plcae des régimes
cnlnnoentevois de poertciton sailcoe rfeilas à des pierstntaas
complémentaires au régime oaiobltrige de sécurité scoaie en cas
d'incapacité trrioepame de travail, d'invalidité, de décès, asini
qu'en cas de faits médicaux, chcaririguux et d'hospitalisation puor
l'ensemble des salariés de la brnhace proooitmn immobilière,
etanismt que cette crtuvrouee était un élément idaepsnblinse de
petiotcron des salariés.

Les pretrnaaies scuaiox ont défini les peciirpns sanivtus :

? l'égalité de ctourervue ernte les cdares et les non-cadres ;
? une citstiaoon fiars de santé ufnmiore qlelue que siot la
sutoain de flalime du salarié ;
? le fmneconiat par miliaatsotuun du distisopif de portabilité
dnas le cadre de l'accord niaatnol iseosnerorpniftenl du 11 jaenvir
2008 ;

? le bénéfice de l'ensemble des gtnreaias au porift des salariés en
arrêt de taarvil lros de la msie en pclae du régime.

Afin d'assurer l'égalité de l'ensemble des entsreeiprs et des
salariés de la bnarhce dnas la msie en ?uvre des oicjfebts
piouvsirs et de sifipielmr la msie en pclae de la crurvevtoe des
gaiaetrns définies par le présent accord, les ptnrreiaaas siouacx
ont estimé nécessaire d'organiser la maltouuiastn des resiqus
auprès d'un oargismne aersusor désigné.

Un appel d'offres a été cuidont auprès de spet onsrigames
assureurs. L'organisme arueussr retneu par la csomiismon mxite
nlnioaate est Maloakff Médéric Prévoyance, associé à l'OCIRP
puor la rtnee éducation.

Dans un sucoi de simplicité de rédaction, il srea utilisé les temres
« gtnaeris de prévoyance » puor la curtureove des rqueiss
incapacité troipramee de travail, invalidité et décès, et « gnirtaee
firas de santé » puor la gintarae rebormemsunet complémentaire
des faits de sions de santé.

Les oitsiaragonns sdyalcines représentatives de salariés
dosnpiset d'un doit d'opposition à l'entrée en vuguier de
l'avenant dnas un délai de 15 jours à cetoipmr de la niaioftotcin de
la sgiurante de l'accord.

Article 3 - Dépôt de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

L'avenant srea déposé auprès du csoniel des prud'hommes de
Piars et auprès des sviecrs cenrautx du mritnsie chargé du
travail, à l'initiative de la FPI à copmetr de l'expiration du délai
d'opposition.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2011

Les parties saraeingtis de cet avneat mnadatent la FPI puor
daendemr l'extension du présent aaevnnt qui est cnloeu puor une
durée indéterminée et qui ernte en aacpotiplin à ctoper des
formalités de dépôt mentionnées à l'article 3.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acorcd a puor ojebt d'instituer au bénéfice du
perenosnl tel que défini à l'article 3.1 des epsenrrites auapplnqit
la coeotninvn cvviltotee de la ptmoooirn immobilière :

- un régime de prévoyance crovanut les rqiuses : incapacité
taierpmore de travail, invalidité, décès ou invalidité aboslue
définitive ;

- un régime faris de santé pteramtent le rrsnbueemomet de tuot
ou ptrae des faits médicaux, churairciugx et d'hospitalisation, en
complément d'un régime de bsae de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Le présent aoccrd s'applique aux eepnsrrteis ralevent de la
citnenoovn clovleite de la potrmioon immobilière.

Article 3 Affiliation des salariés. – Prise d'effet des garanties

Article - 3.1. Personnel assuré

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Bénéficiaire du régime de prévoyance et du régime firas de santé
l'ensemble du personnel, salarié ou assimilé salarié au rrgaad de
la sécurité sociale, des ersersnepits eatnrnt dnas le cahmp
d'application de la cenvioontn cetccllovie nanoitale de la
ptmooroin immobilière.

L'affiliation du salarié aux régimes cvntnenoneolis est ortaliigboe
et prned eefft à cpetomr de la dtae d'effet de l'adhésion de
l'entreprise puor les salariés présents à l'effectif à cttee date, et
ultérieurement à la dtae de luer embauche.

Quel que siot luer âge ou luer dtae d'embauche, les salariés en
arrêt de taivarl indemnisés par la sécurité scailoee (maladie,

accident, maternité, paternité) au mnmeot de la psire d'effet du coarntt snot bénéficiaires des garanties. L'entreprise dvrea alros luer arseesdr les dneomcts nécessaires à luer affiliation.

Pour l'application du régime de prévoyance conventionnel, les « creads » snot définis cmme siut :

? Salariés ralevent des aetilrcs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmrobee 2017.

Les salariés « non-cadres » snot définis cmme les salariés ne revlenat pas des atlirces 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbvomree 2017.

Cette définition anlune et reamlcpe l'ancienne référence à la cntiveonon ctvlceloie naaioltne du 14 mras 1947 présente dnas l'ensemble du texte.

Article - 3.2. Caractère obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Dès lros que l'entreprise adhère aux régimes conventionnels, tuos ses salariés snot teuns d'être affiliés aux régimes. L'accord prévoit néanmoins des cas de depissne d'affiliation au régime frias de santé conformément aux diptniososs réglementaires en vugieur ; ceux-ci snot précisés à l'article 6.

Article - 3.3. Bénéficiaires des prestations

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les bénéficiaires des pertaisonts du régime de prévoyance snot précisés à l'article 5. Les bénéficiaires des ptirnaotses du régime fiars de santé snot précisés à l'article 6. Lorsqu'ils snot bénéficiaires, le conjoint, le penairtare de Pcas et le cinbocun s'entendent sloen les définitions sunaeitvs :

- le cononijt est l'époux du ptanriicpat non séparé de crops jindimeuraect ;
- le ptrraneiaie lié par un Pcas est la pnonrese liée au salarié par un pacte cvuil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil;
- le cbonuicn est la pnnersoe viavnt en cuolpe aevc le salarié au monemt de l'évènement oavrnut doit aux prestations. La définition du caonunbgcie est clele renetue par l'article 515-8 du cdoe civil. Le cuinaongbce diot avior été nrtoioe et cntionu pndaent une durée d'au monis 2 ans jusqu'à l'évènement onrvuat driot aux prestations, les cbcinuons ne devant, ni l'un ni l'autre, être par allierus mariés ou liés par un Pacs. Acuune durée miamlnie de vie cmunome n'est exigée si un eannft au mnois est né ou à naître de la vie commune.

Article - 3.4. Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les gaainters de prévoyance et de frais de santé prévues par le présent régime snot suendseups en cas de sisepnuosn du coarntt de tiaravl de l'assuré.

Toutefois, les giartenas snot mannetieus mnnoanyet pmeneait des cotisations, à l'assuré :
? dnot le cntraot de taavrl est spusndeu puor congé ou absence, dès lros que paenndt ctete période il bénéficie d'une

rémunération pelartile ou totlae de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor pritae par l'employeur ou ercone d'un rvneeu de rmalmnepceet versé par l'employeur (notamment, en cas d'activité partielle, activité prtaelile de lognue durée ou de congé rémunéré) ;
? dnot le craotnt de tviaral est susdpneu puor mlaidae ou adncicet dès lros qu'il bénéficie à ce ttrie des pearttoniss en espèces de la sécurité sociale.

Pour les salariés en ssineopusn du canrott de trvaial bénéficiant d'un metniain de getanairs en prévoyance, la bsaie de caulcl des ctnoitiosas et des paeortists de prévoyance est égale au mtonat de l'indemnisation perçue dnas le cdrae de la ssnueopin du ctaront de travail.

Lorsque le ctoarnt de tviaral est supsndeusnas mainten de rémunération ni indemnisation, les gtiraanes snot suspendues. Il en est asini ntmoanemt puor le congé sabbatique, le congé puor création d'entreprise, le congé pratenal d'éducation.

Article - 3.4. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les geartinas de prévoyance et de frias de santé prévues par le présent régime snot spedusnues en cas de sspouinesn du craontt de tviaral de l'assuré.

Toutefois, les gniertaas snot meanetunis mnnyoeat pinmeeat des cotisations, à l'assuré :
? dnot le crontat de taarvil est spndsueu puor congé ou absence, dès lros que pdnnaet ctete période il bénéficie d'une rémunération parllteie ou ttaole de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor pairte par l'employeur ou eronce d'un rvneeu de rceemnalpmet versé par l'employeur (notamment, en cas d'activité partielle, activité pitllaree de lugnoe durée ou de congé rémunéré) ;
? dnot le coarntt de tviaral est sunpdseu puor mldiaae ou andcceit dès lros qu'il bénéficie à ce titre des potsinraets en espèces de la sécurité sociale.

Pour les salariés en spnsouesin du cnrtoat de tiraavl bénéficiant d'un mnetiain de grtianeas en prévoyance, la bsaie de cucall des ctoistaions et des poiaternts de prévoyance est égale au moantnt de l'indemnisation perçue dnas le cdrae de la seinpussou du caonrtt de travail.

Lorsque le cnrtoat de tviaral est sndeuspu snas minteain de rémunération ni indemnisation, les gnrtaeis snot suspendues. Il en est ansii mmmnetaot puor le congé sabbatique, le congé puor création d'entreprise, le congé pantaerl d'éducation.

Article - 3.5. Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

La rturupe de ctonrat de taavrl qui lie le salarié à l'entreprise adhérente entraîne la ceiotassn des gratneias :

? prévoyance à la dtae de rptuure du cortnat de tviaral ;
? frias de santé à l'expiration du mios au cours dequul pnerd fin le ctoarnt de travail.
Cependant, un dioipsstif de portabilité a été créé par acrocd nnaotial isreprnnoiseftnoel puor les salariés dnot la ruurpte du coarntt de taviarl ouvre diort à l'assurance chômage. Par ailleurs, la loi Eivn a défini une oblgiotin puor l'assureur de psrooepr au salarié le mitniean de sa cuueortvre suos cratieens conditions.

Article - 3.5.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

Article - 3.5.1. Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

Article - 3.5.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin définit des droits au salarié pour la couverture des frais de santé. Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire d'une période d'incapacité ou d'invalidité, d'une période de répit 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 6 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 droit en fassent la demande dans un délai de 6 mois à compter du décès.

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 applicables aux salariés actifs la première année, à 125 % des tarifs applicables aux salariés actifs la deuxième année et à partir de la troisième année la cotisation est plafonnée à 150 % des tarifs applicables aux salariés actifs.

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

Article - 3.5.3. Maintien de la garantie décès aux participants en arrêt de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident de travail de caractère de luer contrat de travail (ou anciens salariés à la date d'expiration de la période de portabilité), ont droit à des garanties 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.

Article - 3.6. Information des salariés

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

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, etc.). Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 4 Financement des régimes

Article - 4.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 branche supérieure à 4 PSAS et inférieure ou égale à 8 PASS.

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

Le taux de cotisation du régime de prévoyance est fixé en pourcentage des tranches définies comme suit :

? tranche inférieure ou égale à 1 plafond annuel sécurité sociale (PASS) : tranche de salaire ;
? tranche supérieure à 1 PSAS et inférieure ou égale à 4 PSAS : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
? tranche supérieure à 4 PSAS et inférieure ou égale à 8 PSAS : tranche de salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

	Tranche inférieure ou égale à 1 plafond annuel sécurité sociale (PASS)	Tranche supérieure à 1 PSAS et inférieure ou égale à 4 PASS	Tranche supérieure à 4 PSAS 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
Total	1,50	2,26	2,51

(*) IAD : invalidité auslboe et définitive.

(*) Double eefft : il s'agit de la gtnarae décès versée en cas de décès du cnoijont du salarié simultanément ou postérieur au décès du salarié.

Ces taux inuecnlt la rriepse des resiuqs en corus puor les eptiernsres ronaginet le régime ctnooeinnvnel dnas les délais fixés à l'article 7, ainsi que la muiotsitaluan du fnnmieenact de la portabilité.

La coitaitson est fixée à :

a) Anayts driot d'un salarié décédé, chômeurs et invalides

(En pnuatgcreoe du PMSS.)

Article - 4.2. Taux de cotisation du régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les taux de coatsiotin du régime fiars de santé snot fixés en ptcgnoeruae du planofd meunsel de sécurité soilcae (PMSS) en vigueur, celui-ci évoluant chauqe année.

Taux contractuels	Ayants droit d ? un salarié décédé, chômeurs et invalides	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1re année	1,75	1,17
Isolé 2e année	2,18	1,46
Isolé à prtair de la 3e année	2,18	1,46
Famille	4,77	3,04
Conjoint non à charge	2,26	1,50

Article - 4.2.1. Régime collectif : personnel salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour le régime ceoticlff des salariés, la scruturte de ctoisotian est la sinutvae :

? ctsitiaoon oabitorgile unquie fiamlle (hors cnoijont non à charge) ;

? ctitoaosin ftvautlcaie cinojont non à charge.

La coitaiston est forfaitaire, meusenlle et non proratisable, due puor tuot salarié affilié, en activité ou bénéficiant d'un mtaienin de gartniae pnaaedt la soseisunpn du cnartot de tviaral (cf. art. 3.4) au 1er juor du mios civil.

b) Retraités et préretraités

(En prnaouegtce du PMSS.)

Taux contractuels	Retraités et préretraités	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1re année	1,75	1,17
Isolé 2e année	2,18	1,46
Isolé à prtair de la 3e année	2,62	1,75
Famille	5,72	3,65
Conjoint non à charge	2,71	1,80

a) Cottoaisin obligatoire

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif uiuqne famille	3,25 % PMSS	2,14 % PMSS

b) Catioston facultative

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Conjoint non à charge	1,81 % PMSS	1,20 % PMSS

Article - 4.2.2. Régime individuel : bénéficiaires loi Evin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour le régime inuivdeil des bénéficiaires « loi Eivn » visés à l'article 3.5.2, la srtrtucue de csttoioian est la sitvnuae :

? isolé : anicen salarié ;

? falilme : aeninc salarié et ses ayants doit au snes de la sécurité siolcae ;

? cinnjoot non à charge.

La ctstioioian est forfaitaire, mlseleune et non proratisable, due puor tuot bénéficiaire aaynt cette qualité au 1er juor du mios civil.

Article - 4.3. Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

La ctostaiion fiars de santé otbgoilriae (tarif uuniqu famille) est pisre en caghre à htuaer de 45 % par le salarié et 55 % par l'employeur.

La csaiottion faciluattve frais de santé du cnijoont non à crhgae est pisre en crghae à 100 % par le salarié.

La cisiototan prévoyance est prise en cghre à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur, étant précisé que la csotiotain finançant la garante incapacité temrriaope de triavil est msie à la crhgae du salarié en totalité à l'exception de la citoiasotn sur tcranhe A du pneenosrl carde qui est ssumioe aux dnoisotiipss celniveteoonlnns rappelées ci-après.

Les prrieentaas siucaox rlnpepealt que le porsnneel ravnelet des areicltts 4 et 4 bis de la cneioovtn cltoviclee nianatole des cdaers du 14 mras 1947 est soumis aux dsoiinpistos de l'article 7 de cttee cootvinenn qui prévoient le venemrset à un ograinme aressuur d'une csaiotiton égale à 1,50 % de la thanrce A des rémunérations, à la carhge de l'employeur. En outre, ctete ctasotioin diot être affectée par priorité à la cteururvoe d'avantages en cas de décès. Caquhe etseipnrne est dnoc tuene de veleilr au repecst de cette obligation.

Le vermensest de la totalité de la coosiitatin ionmbce à l'employeur, y copmirs la cooisattin due par le salarié en cas d'affiliation du cnoijont non à charge. La piotpicitiaarn du salarié au fimenaenct des régimes est précomptée sur son sliarae mensuellement.

En aiactlioppn de l'article L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme aeusursr procédera, le cas échéant, au rnveureeocmt des ciitstonaos deus par l'entreprise en cas de non-paiement dnas les délais.

Article - 4.4. Conditions du maintien des taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les taux prévoyance et frais de santé sont fixés pour 3 ans à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication 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.

Article - 4.5. Taux d'appel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le taux d'appel, fixé à 80 % des taux contractuels, est applicable pour une année complète soit pour la période du 1er 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.

Taux de cotisation du régime de prévoyance

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

	Tranche < = 1 PSAS (TA) [*]	Tranche > 1 PASS et < = 4 PSAS (TB)	Tranche > 4 PASS et < = 8 PSAS (TC)
Décès/ IAD)	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 %
Incapacité	0,35 %	0,33 %	0,57 %
Total	1,50 %	1,29 %	2,00 %

[*] Minimum de 1,50 % TA pour les cadres.
 [*] PSAS : palnfod anneau 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)	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 %
Incapacité	0,23 %	0,48 %
Total	1,20 %	1,81 %

[*] PSAS : palnfod anneau de sécurité sociale.
 [*] IAD : invalidité absolue et définitive.

Les préretraités salariés peuvent 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 mariage ou d'une citation égale à 1,50 % de la part inférieure ou égale à 1 point annuel sécurité sociale (PASS) des rémunérations, à la charge de l'employeur.

Cela étant, les dispositions prévues à ce que la référence à la convention du 14 mars 1947 est appelée à devenir obsolète, du

fait de la fusion des régimes de retraite ARGIC et ACRO à effet du 1er 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, tout sur les dispositions qui peuvent se substituer à la définition du statut de cadre et au bénéfice d'une cotisation minimale de prévoyance (1,50 % tranche inférieure ou égale à 1 point annuel sécurité sociale (PASS), que sur la réglementation relative aux critères permettant de définir une catégorie objective. Une fois connus les éléments qui permettent une répartition pérenne des intitulés de catégories bénéficiaires, les parties s'accorderont les modalités éventuelles à approuver à l'accord.

Taux de cotisation du régime frais de santé

Régime collectif : personnel salarié

En vigueur PSMS [1]	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif unique fillmae (cotisation obligatoire)	2,60 %	1,71 %
Conjoint non à charge SS (cotisation facultative)	1,45 %	0,96 %

[1] Point annuel de sécurité sociale.

Loi Évin

	Ayant-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 1re année	1,40 %	0,94 %	1,40 %	0,94 %
Isolé 2e année	1,74 %	1,17 %	1,74 %	1,17 %
Isolé 3e année et +	1,74 %	1,17 %	2,10 %	1,40 %

Famille	3,82 %	2,43 %	4,58 %	2,92 %
Conjoint non à crhgae SS [1]	1,81 %	1,20 %	2,17 %	1,44 %

[1] SS : sécurité sociale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le taux d'appel, fixé à 80 % des taux contractuels, est applicable pour une année complète soit pour la période du 1er 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 sont appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

Article - 4.5. Taux d'appel du régime de prévoyance

Taux de cotisation du régime de prévoyance

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

	Tranche < = 1 PSAS (TA) [*]	Tranche > 1 PASS et < = 4 PSAS (TB)	Tranche > 4 PASS et < = 8 PSAS (TC)
Décès/ IAD)	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.

[*] PSAS : 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)	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 %

[*] PSAS : plafond annuel de sécurité sociale.

[*] IAD : invalidité absolue et définitive.

Les partenaires sociaux rappellent que le personnel relève 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 assurant d'une cotisation égale à 1,50 % de la part inférieure ou égale à 1 plafond annuel de sécurité sociale (PASS) des rémunérations, à la charge de l'employeur.

Cela étant, les dispositions prévues à ce que la référence à la convention du 14 mars 1947 est appelée à devenir obsolète, du

fait de la fusion des régimes de retraite AIRGC et ARCRO à effet du 1er 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 complémentaire de prévoyance complémentaire n'est pas encore totalement connu. Ces incertitudes portent, tout sur les dotations qui paraissent se rattacher à la définition du statut de cadre et au bénéfice d'une cotisation mensuelle de prévoyance (1,50 % tranche inférieure ou égale à 1 plafond annuel de sécurité sociale (PASS), que sur la réglementation relative aux critères permettant de définir une catégorie objective. Une fois connus les éléments qui méritent une réévaluation permanente des intitulés de catégories bénéficiaires, les partenaires sociaux étudieront les modalités éventuelles à adopter à l'accord.

Taux de cotisation du régime de santé

Régime collectif : personnel salarié

En pourcentage PSMS [1]	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 %

[1] Plafond mensuel de sécurité sociale.

Loi Évin

	Ayant-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 1re année	1,40 %	0,94 %	1,40 %	0,94 %

Isolé 2e année	1,74 %	1,17 %	1,74 %	1,17 %
Isolé 3e année et +	1,74 %	1,17 %	2,10 %	1,40 %
Famille	3,82 %	2,43 %	4,58 %	2,92 %
Conjoint non à cghare SS [1]	1,81 %	1,20 %	2,17 %	1,44 %
[1] SS : sécurité sociale				

d'administration de cette union.

Article - 5.1.3. Enfants à charge

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour l'application des grieaants décès et retne éducation, snot considérés cmome efntans à cahрге à la dtae de l'événement onuarvt driot à prestations, les enaftns du participant, qu'ils snieot légitimes, naturels, adoptifs, rcunones :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas coiontdin ;

? jusqu'à luer 26e anvsiierarne suos la condition, snot :

? de pvirursoue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou posnseoiefnrl ;

? d'être en arenaistpgpse ;

? de puiroursrve une ftooiarnr pessonllifnree en alternance, dnas le cdare d'un contrat d'aide à l'insertion peesilrsnonolfe des jneeus associant, d'une part, des eeemnnnteigss généraux pernlsssoinfes ou ticqehlouenogs dispensés pnnadet le tpems de travail, dnas des oagirnsmes pulbics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enrpetisre d'une ou puilersus activités pielfeosnlosnes en rtlieoan avec les eieemgensntns reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un prmeier elmopi rémunéré, iiscrtns auprès de Pôle elompi cmome denaeumrds d'emploi ou sgairitaes de la fmroation ponsslinelorefe ;

? d'être employés dnas un EAST (établissement et sirceve d'aide par le travail) ou dnas un aleteir protégé en tnat que trervalialus handicapés ;

? snas lmtiiaiton de durée en cas d'invalidité de l'enfant à carghe aavnt son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saccoile justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est taliruite de la carte d'invalidé civil.

Sont également considérés cmome à crahge :

? les eatfnns nés vlaibes postérieurement au décès du pcatairpint et dnot la flioiatin avec celui-ci est établie ;

? les eanntfs recueillis, c'est-à-dire cuex du conjoint, du pretaaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au fyeor du pacnipiratt jusqu'à la dtae de l'événement oavnrut driot à patnsiretos et répondent aux cdnooiints ci-dessus.

Article - 5.1.4. Exclusions de garanties. – Déchéance

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Au trtie de la gitrnae incapacité de taairvl ? invalidité, les ftais itnleoemmetnninlt causés ou provoqués par le paaptiicrnt ne snot pas couverts.

Au tirte des gitearnas cataipl décès et rnete éducation, snot eculxs les sitneriss résultant :

Article - Article 5 Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Le régime de prévoyance orinasge l'indemnisation du pacirntait ou de ses anatys diort en cas de décès, d'incapacité toiemprrae de tirvaal et d'invalidité du participant.

Les poatrisnts snot versées par l'organisme areuusr dnas les cndontios du craotnt citclolef otgiaiborle qui lreia les osrenmagis areususrs désignés à l'entreprise.

5.1. Dispositions générales et définitions

Article - 5.1.1. Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les proiaenttss hros frais d'obsèques snot calculées sur la bsaie du srliaie de référence. La poatrietsn frais d'obsèques est calculée en pocgranuee du pnflaad mensuel de la sécurité sociale.

Le sraaile de référence est égal au saalire burt soumis à cstiootnais puor le régime de prévoyance au cours des 12 mios cilivs aanyt précédé le mios du décès ou l'arrêt de tavaral oravnut driot à piasertotn (le cas échéant reconstitué en cas d'embauche ronmtanet à mnois de 12 mios ou d'arrêt de triaavl snuvreu pnneadt ctete période), dnas la limite du palfnod de la thcrnae supérieure à 4 PSAS et inférieure ou égale à 8 PASS.

Pour les pnenosis d'invalidité, le siarale de référence est déterminé sur la bsaie du saairle net.

Pour le décès seannvurt à l'issue d'un arrêt de taraiavl indemnisé par la sécurité sociale, la bsaie de ccaull des pseniaotrts est, le cas échéant, revalorisée dnas les cnioidtons visées à l'article 5.1.2.

Pour les anceins salariés bénéficiant du ditispisof de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mios précédant le mios de la cioatssen du cartnot de travail.

Article - 5.1.2. Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les pinresattos incapacité tapirmoere de tivaral et invalidité snot revalorisées sleon la périodicité et le tuax fixés par le cniiseol d'administration de Mkfaolaf Médéric Prévoyance.

Les pneirstaots rnete éducation, assurées par l'OCIRP, snot revalorisées selon le tuax et la périodicité décidés par le ceosinl

? de paaactpns aux geruers ceilvs et étrangères, qeul que siot le leiu où se déroulent les évènements et qules que seinot les pegrnsaottios dès lros que le panraaitpct y pnerd une prat acvite ;

? de la désintégration du noayu aimquote ou de rnoaitiads ionisantes, qllees qu'en snioet l'origine et l'intensité.

Outre les enxuciloss précisées au pparahgrae précédent, les psntritoaes de la gtraanie catapil décès liées au caractère atedeicncl du décès ou de l'invalidité aoblsue et définitive ne snot pas deus si cet ainedcct résulte de l'une des ceasus sauevntis :

? état d'ivresse constaté médicalement par un tuax d'alcoolémie sbeipscltue d'être pénalement sanctionné par la législation française en vguueir puor la cnotiude d'un véhicule et si le pinaprcaitt est rcenonu cmome étant ropenbassle de l'accident ;

? uagse de stupéfiants ou pdurtois tqixoues non psercrtis médicalement ;

? prtuiage d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, suat à l'élastique et ttuoe arute forme de vol lbire ;

? paotiirtcpan à des crcunoos ou essais, courses, matches, compétitions sportives, luroqse ctete pptitroacaiin cormtpoe l'utilisation de véhicules, d'embarcations à muoetr ou de moenys de vol aérien ;

? pqitaure de toute activité srtpiove non représentée par une fédération sitopvre ;

? paqirtue de stops à titre peorsfisonnel ;

? activités plsserlnnfeoeois suos la mer ;

? rixes, suaf en cas de légitime défense ;

? émeutes qeul que siot le leiu où se déroulent les évènements et qelus que sinoet les pttgnsrooaeis dès lros que le ptpaarinct y pnerd une prat atvcie ;

? ftoaiacbrin et mpaoinulain d'explosifs, de muinonits ou de fueux d'artifices.

Le bénéficiaire qui a été condamné pénalement puor aovir ciomms ou fiat ctremotme un hioidmce sur la penrosne du pcapiinratt est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci pisdnaout lures eteffs au porfit des aurtés bénéficiaires.

Article - 5.1.5. Plafonds de garantie

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Le moanntt mimxuum des pstotirnns garneaits à un même participant, ciaptuax et cupaaitx citftoniusts de rentes, est limité à 100 fios le pnfalod aunenl de la sécurité sociale. En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel vidnrea en déduction du mntoant des piaeronttss dnas l'ordre de priorité svauint :

? manontt de la moaroajtin en cas d'origine anietclcldee du décès (ou IAD) ;

? mnaontt du caipal décès tteous caeuss (ou IAD) ;

? maonntt des cauaipx cnftsutitios des rneets éducation.

5.2. Garantie capital décès

Article - 5.2.2. En cas d'invalidité absolue définitive IAD

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

En cas d'invalidité aloubse définitive, le ptaracpiint puet dmedaenr à pieovrcer lui-même et par atntaipicoïn le catpial prévu en cas de décès ttoeus causes, y corimps les majooratnis éventuelles puor eatnfns à charge.

L'invalidité alsobue et définitive est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité piresfnlneoolse pnuacrort un rveneü et qui obgile à aovir rocures à l'assistance d'une trecie porsene puor eftcfueer les acets oeriinadrs de la vie courante. Elle cpoornrsed à la rcsnoseaanince par la sécurité sciaole d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité premneate polisesnlnferoe au tuax de 100 %, avev mjoaatorn puor ascnsntiae d'une tecire personne.

Le vreneemst anticipé met fin à la gartinae en cas de décès du

participant.

Article - 5.2.1. En cas de décès toutes causes

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

En cas de décès du participant, qeulle qu'en siot la cause, il est versé un ctaaipl dnot le monantt est fixé à :

? qeulle que siot la souiuitatn de failmle : 250 % du silraae de référence ;

? mooiaatrjn par eafntt à cahgre (dès le permeir enfant) : 50 % du saraille de référence.

Le capital, hros mjoaantaors puor efnans à charge, est versé, suaf désignation essxrpee d'un ou puuersils bénéficiaires, dnas l'ordre de priorité sunviat :

? au cinnoojt du participant, non séparé de cpors par jnuegemt définitif, ou à la prosnnee liée au pritcapaint par un pcate ciivil de solidarité ;

? à défaut, aux entfnas du participant, nés ou à naître, vtaivns ou représentés par prats égales ernte eux ;

? à défaut aux asnnndctcas à crgahe du participant, par ptars égales ernte eux ;

? à défaut, aux paterns du participant, par ptars égales ernte eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au svvaurnit puor la totalité ;

? à défaut, aux héritiers du participant, à ppoitronn de luer prat héréditaire.

Les moaajotnrns puor etnfans à crgahe snot oibnmeiatrolegt versées à ceux-ci, par parts égales ernte eux.

Article - 5.2.3. Origine accidentelle du décès ou de l'IAD

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Lrousqe le décès teouts cauess ou l'invalidité ablouse définitive est iautbmlope à un acecnidt et sniervut dnas un délai de 12 mios après cet accident, il est versé un ctpiaal supplémentaire d'un mntnoat égal à ceuli du cptiaal décès teouts causes.

On eetnnd par aicendct ttoue aittente cploroerle indépendante de la volonté du patcnpiarit preavnont de l'action snuidaoe et fotutire d'une casue extérieure.

Article - 5.2.4. En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint double effet

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

En cas de décès simultané des deux conjoints, il est versé aux efantns à cahge du piinpcatrat un deuxième caaitpl d'un mntanot égal à cleui du ciatapl décès toetus cueass (hors majtoaorin puor accident), réparti par patrs égales ernte les enfants.

Ce deuxième ctipaal est également versé lrsuoqe le décès du cononijt sureinvnt postérieurement à cluei du participant. Il est alros versé par ptars égales aux efnntas itemlnniaet à craghe du pinrcpaaïtt qui dunrrameeieet à la cahge du cinnoojt à la dtae de son décès, suos réserve que ce deiernr n'ait pas contracté de nuoevl engagement, qu'il s'agisse d'un mariage, Pcas ou concubinage.

Pour l'application de cet article, le ptaraniree lié par un Pcas et le counibcn snot assimilés au cinojnot (définition art. 3.3).

Article - 5.3. Garantie frais d'obsèques

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

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 comprend 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 parent lié par un Pacs et le concubin sont assimilés au conjoint (définition art. 3.3).

Article - 5.4. Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, il est versé une rente éducation, déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du travail (en cas d'ancienneté supérieure à 1 an, la période de maturation de salaire est donc reconstituée fictivement).

? jusqu'au 18e anniversaire : 8 % du salaire de référence ;
? de 18 ans jusqu'au 26e 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

Article - 5.5.1. Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de 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 avantage de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), porter sur le montant net de 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 ou un autre régime de prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même nature ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne peut pas être minoré.

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 viagère du participant (ou à défaut de liquidation effective, l'âge auquel le participant 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 participant.

Article - 5.5.2. Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

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

? en fonction de la période de maturation de salaire par l'employeur au titre des avantages conventionnels (art. 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

? à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Pour les participants bénéficiant du dispositif de portabilité, la rente est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du travail (en cas d'ancienneté supérieure à 1 an, la période de maturation de salaire est donc reconstituée fictivement).

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en fonction du salaire de référence, sous déduction des cotisations brutes de la sécurité sociale (et du salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel), est de 80 % du salaire de référence

Article - 5.5.3. Invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est versé, dès l'attribution à titre échoué, une pension complémentaire d'invalidité aux participants indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie (art. 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 est fixé en fonction du salaire de référence, sous déduction des cotisations brutes de la sécurité sociale :

? invalidité 1re catégorie, rente accordée du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des cotisations brutes de sécurité sociale.

? invalidité 2e ou 3e catégorie, rente accordée 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

Article - 6.1. Objet, cadre juridique et réglementaire du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

La garantie des 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 font 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 des frais de santé est établie dans le cadre du dispositif relatif aux cotisations des participants par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations du régime conventionnel, des cotisations complémentaires de la sécurité sociale et de tout autre cotisation complémentaire le cas échéant, ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les frais médicaux, ne peut excéder le montant des dépenses engagées (hors forfait maternité).

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

6.2. Dispenses d'affiliation

Modifié en date du 9 mai 2012

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 12 mois à compter de l'entrée en vigueur par écrit en application de l'article L. 861-3 ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée 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 ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle complémentaire par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime " frais de santé " les conduit 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 dans le cas de caractère collectif du contrat ;

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée 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 ;

- à compter de la fin de l'année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire redevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire complémentaire 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 peut pas être affilié à un régime de sécurité sociale.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 12 mois à compter de l'entrée en vigueur par écrit en application de l'article L. 861-3 ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée 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 ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle complémentaire par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime " frais de santé " les conduit 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 dans le cas de caractère collectif du contrat ;

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée 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 ;

- à compter de la fin de l'année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire redevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire complémentaire 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 peut pas être affilié à un régime de sécurité sociale.

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

Article - 6.3. Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La liste des bénéficiaires ? voir l'article 4 de l'annexe :

? le conjoint (salarié ou salarié affilié) ;

? les autres personnes définies ci-après :
?? 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 salarié et s'ils vivent au foyer avec son conjoint, qui ne sont pas mariés ou divorcés :

??? 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 foyers fiscaux à sa charge c'est-à-dire pères en charge pour l'application du quotient familial et 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 suffisantes 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 apprentissage ou se trouveront sous contrat quinquennal d'insertion, d'apprentissage ou de formation professionnelle 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 occupent un poste préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les 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 21e anniversaire ou leur 26e anniversaire s'ils poursuivent des études.

?? les autres personnes vivant sous le même toit, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale et domiciliés à la charge du participant, c'est-à-dire pères en charge pour l'application du quotient familial et 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 de santé, sur demande du participant, dans les conditions des articles 4.2.1 et 4.3.

Article - 6.4. Garanties frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le tableau de garanties de santé précise le détail des règles du contrat sous-jacent :

? en optique, rattachement des équipements en précisant les cas de remboursement anticipés ;

? en dentaire, pour la prise en charge des prothèses dentaires en distinguant les remboursements liés au 100 % santé, ceux liés aux tirages maîtrisés et ceux liés aux tarifs libres ;

? la prise en charge de la garantie dentaire prévue dans la limite des plafonds de facturation tels que fixés par la réglementation.

Tableau des garanties au 1er janvier 2020

Les sous-traitants intervenent en complément du remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Périodiques » « Bénéficiaires des cotisations ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022001_0000_0020.pdf/BOCC

La modification du tableau des garanties intervient afin de refléter le changement des tarifs du contrat sous-jacent en matière de dispositifs d'optique médicale et pour les tirages maîtrisés 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 cotisations responsables, le tableau des garanties sera mis à jour par avenant au présent accord conformément aux exigences légales.

Article 7 Gestion des régimes

Article - 7.1. Désignation des organismes assureurs

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les entreprises désignent en tant qu'assureurs :

? l'OCIRP, l'organisme commun des instituteurs de retraite et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour la garantie retraite éducation ;

? Malakoff Médéric Prévoyance, institut de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte 75009 Paris, pour les garanties de prévoyance collective, 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 effectuer les adhésions des entreprises et gérer le renouvellement des cotisations et le paiement des prestations pour le compte de l'OCIRP.

Une convention de gestion des engagements des entreprises de prévoyance et des organismes assureurs pour l'assurance et la gestion du régime collectif de prévoyance et du régime collectif 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 mise en œuvre des garanties prévues s'effectue en vertu de l'ensemble des engagements désignés. Les modalités d'organisation de la mise en œuvre seront réexaminées par les entreprises au cours du 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. A cette fin, les représentants se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

7.2. Adhésion aux organismes assureurs désignés

Article - 7.2.1. Adhésion obligatoire

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Les entreprises en création ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes 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 désignés dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de signature de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises disposant, à la date de signature du présent accord, d'une couverture prévoyance ou facultative, doivent adhérer auprès des organismes désignés :

? au titre de la couverture existante : dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de signature de l'arrêté d'extension du présent accord ;

? au titre de la couverture existante : à effet du 1er janvier qui suit la signature de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises n'ayant pas adhéré auprès des organismes désignés à compter du 1er janvier suivant la signature de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises n'ayant pas adhéré auprès des organismes désignés à la date 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 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 déjà d'une couverture prévoyance et/ou frais de santé bénéficient d'un délai fixé au 1er janvier qui suit leur entrée dans le champ d'application du présent accord pour adhérer auprès des organismes désignés au titre de la ou des couvertures existantes.

Article - 7.2.2. Dérogation à l'obligation d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 désignés sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention au titre de la garantie 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 branche ;

- au titre des frais de santé : acte par acte, hors acte de

prévention.

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

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

Article - 7.2.3. Date d'effet et durée de l'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Si l'entreprise détermine 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 covalentés 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 est dans son champ d'application.

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

Article - 7.2.4. Information des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

Au sein de chaque entreprise, l'employeur informe 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

Article - 7.3.1. En présence d'un contrat souscrit antérieurement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

- la retraite dans les conditions définies à l'article 5.5.2 des protocoles périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation) en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

- la retraite 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.

Article - 7.3.2. En l'absence d'un contrat souscrit antérieurement

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

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.

Article - 7.3.3. Financement des risques en cours

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2011

La cotisation définie à l'article 3.7 illustre la répartition 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 peuvent être assujetties, après examen des situations en cours, au versement à leur charge 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 sont rattachées au régime ultérieurement.

Article - 7.4. Changement d'organisme assureur. – Conséquences au titre de la prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

La éventuelle 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, 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 fixé 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 antérieur à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Les participants suivaient auparavant la prestation de la retraite 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 - Article 8 Suivi du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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.

Cette csisomiomn se réunira au mnois une fios par an à cet effet. Au curos de cttee réunion, l'organisme aususerr désigné présentera les cpmtoes des régimes, ilncaunt les maitinens indeiidvus fiars de santé en siotre de ctaront clolceitf visés à l'article 3.5.2 (art. 4 loi Evin) aisini qu'un rropapt anenul pntorat sur tuos les éléments d'ordre économique, feicnanir et saicol nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme arussuer désigné proposera, le cas échéant, des mfiocoianidts à aeptropr aux dponiistisos du présent accord, de nturæ à peetmtrre de rorncfeer ou rétablir l'équilibre des régimes conventionnels. La commsiison patiraire puet denmedar à l'organisme aesrsuur de lui friuonr toeuts les irinonomfats et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

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

Un csneoil indépendant pruroa être désigné par la ciosimomn puor eutefcefr un suvii et un contrôle du régime, dnas le carde des mioinsss qui lui auonrt été précisément attribuées par celle-ci, sa rémunération étant imputée au débit du cmptoe de résultats.

Les pteieraarns suaiocx seaitngiars devront, dnas un délai qui ne porrua excéder 3 ans à cotepmr de la dtae d'effet du présent accord, réexaminer le ciohx de l'organisme aeurssur désigné.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aorccd est cconlu puor une durée indéterminée.

Les pnrraeteis siuocax cnnvoenniet d'en dnemeadr l'extension. Il fiat l'objet des formalités sitveunas :

- le délai de 15 jruos puor l'éventuelle oiioipoptsn prévue par la loi. A cttee fin, il est communiqué à tuos les stinaydcs dès sa snatgriue ;

- le dépôt au ministère du tvriaal et au cesnoil des prud'hommes de Paris.

Le présent acrcod pnerd efeit le 1er jiaivner 2013, suos réserve de la poubiictlan de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* lanvat le 31 décembre 2012. A défaut, il prend eefft au permeir juor du tretsime cviiil qui siut la pcuailbiotn de l'arrêté d'extension.

Le présent acocrd purroa être révisé sur deadmne écrite de l'un ou l'autre des stigaeannrs qui en irqdnueia les rosnaï et fuomlerra une ptoiipoorsn de texte. L'examen de ctete pposotiroin derva se trimneer dnas les 6 mios sunaivt la réception de cttee proposition. A défaut d'accord dnas ce délai, la dedmane de révision dnedierva caduque.

Le présent acocrd prruoa être dénoncé par l'un ou l'autre des seaiangitrs dnas les ctdninois définies par la loi.

cuiotoitbrn au fennceinmat du paln de friatomon ;
? par exception, 10 % de 1,05 % de la masse sraiaalle puor les ertsienrpes de 10 à moins de 20 salariés, siot 0,105 % de la masse siallraae dnot 0,0525 % de la masse slarlaaie au ttire de la cbiotuornitn au feannmencit de la psalrsiisananofoteion et 0,0525 % de la masse saiaralle au ttire de la ctruootbniin au fnenmincaet du paln de formation.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aorccd est clconu puor une durée déterminée d'une année, siot du 1er jviaenr 2012 au 31 décembre 2012, dtae à luqaelle il cressea de puriodre effet.

Le présent arcocd est notifié par la FPI dès sa sgriatne à l'ensemble des fédérations secdyainls de salariés aifn de s'assurer de l'absence d'opposition de la majorité de ces oonrninaatgss syndicales. Il est déposé au ministère du tvaairl et au secrétariat-greffe du cniosel des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée puor damneedr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La loi du 24 nremvobe 2009 (art. L. 6332-19 du cdoo du travail) a défini les rrsuecseos du fnods piitrarae de sécurisation des pocaurrs pnessooinlrefs en prévoyant la possibilité par un aroccd ccloeilft de bhnarce de définir l'imputation sur le paln de ftiormaon et sur la plnsaesiorasnooiftin des smemos crenoaosprndt au ptcnogaeure fixé par arrêté ministériel.

Compte tneu du caostnt réalisé aevc AGEFOS-PME sur les dépenses de fomaotirn en 2011 et neamtonmt cotmpe tneu de la tsnieon observée sur le paln de faitmoron des entrspires de monis de 10 salariés, les ptreais ont connevu ce qui suit.

Signataires	
Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CGC.

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

Accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélèvement FPSP

Signataires	
Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les ptraies rpelelpat qu'un arrêté ministériel diot fexir puor 2012 le pourcentage, cprimos etrne 5 % et 13 %, de la ppitaociraitn des emouyrelps de mnois de 10 salariés et de puls de 10 salariés qui drevæ être versé au fodns praairite visé ci-dessus.

Les smmoes ceatornnsdorpis s'imputeront :

? à rsaoin de 50 % sur la poaeislornaifnoistsn ;

? à rioasn de 50 % sur le paln de formation.

Si l'arrêté ministériel fxie à 10 % le pourcentage, l'application de cette règle s'effectuera anisi :

? 10 % de 0,55 % de la msase slaiarale puor les esnierprets de minos de 10 salariés, siot 0,055 % de la msase slrlaiaae dnot 0,0275 % de la msase sarilaale au tirte de la ctoibnrutoin au fnanmeincet de la piirsnfnleasooaiotsn et 0,0275 % de la mssae sralaale au trtie de la cnttubiioorn au fnicnmaeet du paln de faioortmn ;

? 10 % de 1,4 % de la msase salaarlie puor les eresrptenis de 10 salariés et plus, siot 0,14 % de la mssae salriaale dnot 0,07 % de la masse saalairre au ttire de la citobniruotn au fincmnenaet de la pstroniloeafosaiisn et 0,07 % de la masse srallaale au tirte de la

Avenant n 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conventionnel de prévoyance

Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Afin de pndree en cmtope les réserves émises par la cosiosmimn des aroccds de rtiertae et de prévoyance (COMAREP), les prtianeares sauiocx ont edntenu creafiilr la letcrue des dspniosiivts de l'accord du 19 oobrte 2011 ponratt création d'un régime cnvetnonnieol de brnchae et d'un régime ctinninnoeovl de frais de santé cmome suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les ditpiiosonns de l'article 1er « Obejt » snot annulées et remplacées par les dooinssitips stveanius :

« Le présent acrocd a puor ojbct d'instituer au bénéfice du pnseenorl tel que défini à l'article 3.1 des eeiieptsnrns anlpiuqat la coioetvnnn cilvtocele de la potromoin immobilière :

? un régime de prévoyance caurvnot les rquises : incapacité teapirmore de travail, invalidité, décès ou invalidité aobusle définitive ;

? un régime fails de santé prantmeett le rreueoemmsbt de tuot ou parite des firas médicaux, ccuiuhagrix et d'hospitalisation, en complément d'un régime de bsae de la sécurité sociale. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les doniioitssps de l'article 3.1 « Peseornnl assuré » snot annulées et remplacées par les dopistoiisns stianuevs :

« Bénéfice du régime de prévoyance et du régime frias de santé l'ensemble du personnel, salarié ou assimilé salarié au rgaerd de la sécurité sociale, des enittrerseps eannrnt dnas le camhp d'application de la cnnoetvion clieoctlve nlanioate de la proiotomn immobilière.

L'affiliation du salarié aux régimes ctoeeninnvlns est oboitrligae et pnred eefft à ceomtp de la dtae d'effet de l'adhésion de l'entreprise puor les salariés présents à l'effectif à ctete date, et ultérieurement à la dtae de luer embauche.

Quel que snot luer âge ou luer dtae d'embauche, les salariés en arrêt de tiavral indemnisés par la sécurité soiclae (maladie, accident, maternité, paternité) au mmoent de la psrie d'effet du contrat, snot bénéficiaires des garanties. L'entreprise dreva arols luer asdserer les douctnems nécessaires à luer affiliation. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dniopitioss de l'article 3.5.3 « Mnitaein de la gntraiae décès aux picaraptnnis en arrêt de taivarl » snot annulées et remplacées par les disspiotonis sintvaues :

« Les salariés qui snot en arrêt de tavairl puor malidae ou adeincct à la dtae de cisseaotn de luer ctnoart de travial (ou aceinns salariés à la dtae d'expiration de la période de portabilité), oarvnut dirot à pioatnertss complémentaires du régime cinnntenonovel de prévoyance, bénéficient du mtaniien des gaiaretns décès en cas de snrvnaeue du décès anavt le tmere de la période d'incapacité de taairvl ou d'invalidité tlele que définie par le présent accord. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dinostisoips de l'article 5.1.3 « Entnfas à chgrae » snot annulées et remplacées par les dpsiinsiotos snvteaius :

« Puor l'application des gtrniaeas décès et retne éducation, snot considérés cmme enafns à cgarhe à la dtae de l'événement ovnrut dirot à prestations, les entnfas du participant, qu'ils sneoit légitimes, naturels, adoptifs, reuncons :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas citnodion ;

? jusqu'à luer 26e aavinnsrerie suos la condition, snot :

? de poustruire des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnfeensooisrl ;

? d'être en anserpipsgtae ;

? de pursoiuvre une foiotramn polsineolrsfene en alternance, dnas le crade d'un canrtot d'aide à l'insertion pllonoesfenrise des jnuees associant, d'une part, des enegenntemiss généraux pssernloifneos ou tnleeogocquhis dispensés pdennat le temps de travail, dnas des oegsaminrs plclubs ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etpsrrene d'une ou pursleius activités poinlesnoesfrels en raileotn aevc les eieesntgnemns reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un peermir empoli rémunéré, itnsrcis auprès de Pôle eopmli cmme dmnauredes d'emploi ou siaiaregts de la fmaitoorn psiosleonrenfe ;

? d'être employés dnas un EAST (établissement et srvicee d'aide par le travail) ou dnas un ateeilr protégé en tnat que tavrlueilars handicapés ;

? snas ltiatiomin de durée en cas d'invalidité de l'enfant à cgrae anavt son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saoice justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est tiurltaie de la catre d'invalidé civil.

Sont également considérés comme à caghre :

? les efnants nés vbelais postérieurement au décès du pirtciaant et dnot la faitolin aevc celui-ci est établie ;

? les enfatns recueillis, c'est-à-dire cuex du conjoint, du paanrierte lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au fyoeer du piaciaprtnt jusqu'à la dtae de l'événement ounarvt dirot à patstoneirs et répondent aux ctoiidonns ci-dessus.

»

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dtinpoossiis de l'article 6.2.2 « Dnepssies d'affiliation » snot annulées et remplacées par les dopiissoitns suivantes.

« Par dérogation à l'obligation d'affiliation énoncée à l'article 3.1, pveuent en être dispensés, dnas le cadre des dinopsiotiss réglementaires en vigueur, qlulee que snot luer dtae d'embauche :

? les salariés et aetrinpps bénéficiaires d'un cortant d'une durée au mions égale à 12 mios à cdtioionn de jseftiur par écrit en pansirudot tuos dnuemetos d'une courvrtee ieulnvlldidie santé stsoiruce par alurlies ;

? les salariés et atirnpps bénéficiaires d'un cnraott d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cvueurtroe iildniduvlee scsotriue par aeurllis ;

? les salariés à tpems ptial et atirnpps dnot l'adhésion au régime ? frais de santé ? les cdriouait à s'acquitter d'une cttsaioin au mions égale à 10 % de luer rémunération brute. Il est précisé que l'employeur puet dnas ctete hypothèse décider de pnrrdee intégralement à sa carhge la coatsiitn snas rseime en csuae du caractère coilctclf du crnoatt ;

? les salariés bénéficiaires d'une ctrvroeue complémentaire en apiilatcpn de l'article L. 861-3 ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aiicloaptn de l'article L. 863-1 et des salariés cuervtos par une asicsanre idvlvluednie frais de santé à la dtae d'entrée en vuiguer du présent aorccd ou à la dtae de luer ehmcbaue si elle est postérieure. La dsspneie ne puet jueor que jusqu'à échéance du catornr ivienddiul ;

? à cnoidton de le juisfetir cauqhe année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y ciomprs en tnat qu'ayants droit, d'une crevoutrue cctelviloe rvnleat d'un dtspsoiif de prévoyance complémentaire cnmfroe à un de cuex fixés par arrêté du mtinsire chargé de la sécurité sociale.

Le salarié diot finruor à son eyelmopur les jficsuitatfs de la dseipsne d'affiliation dnot il se prévaut, à la dtae de msie en place des gatierans dnas l'entreprise ou lros de son eabhmuce si elle est postérieure et le cas échéant cauqhe année suivante.

Tout salarié ne fnrnnoisasut pas les jctifusiatifs devra être obigeaomltneirt affilié.

Le salarié puet ultérieurement reocnner à se prévaloir de la dinepsse et ddmnaeer à être affilié au régime, sa décision étant arlos irrévocable. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dpiisonitoss de l'article 7.2.2 « Dérogation à l'obligation d'adhésion » snot annulées et remplacées par les doospiniitss setuinvas :

« Les eeniptsres ayant instauré une crutouvree ootlbgairie ? Prévoyance ? et ? Faris de santé ? anvat la dtae de sanuirtge de l'accord puvenet chiisor de ne pas adhérer aux osanmigers arsrueus désignés suos réserve que toetus les gataneirs (hormis les atces de prévention au ttrre de la gnrtaiiae frias de santé) définies dnas lreus coatnrts seonit supérieures aux gneiartas définies dnas le présent acrocd à la dtae d'effet de l'accord. Pour déterminer si la crvtueorue assurée par un cortnat antérieurement sricusot est puls fbloaarve que le régime défini par l'accord de branche, la copoarsmian s'effectue :

? au titre de la prévoyance : griantae par gtiranae ;
 ? au titre des fiars de santé : atce par acte, hros atce de prévention.
 Les modalités de fanninceemt de la portabilité ne snot pas piesrs en compte dnas la comparaison.
 Les eirrespsents peenvut saisir la ciiosomsmn paaitrire puor l'appréciation de la conformité de leurs contrats. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A l'article 7.2.3 « Dtae d'effet et durée de l'adhésion », la phrase « Dnas tuos les ateurs cas, l'organisme aresuusr accdcore sa gnriaate à ctemopr du peemirr juor du mios civil sainuvt la dmdeane d'adhésion. » est supprimée.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dossnioitps de l'article 7.3.1 « En présence d'un ctonart sscriout antérieurement » snot annulées et remplacées par les dopiotisniss sinueavts :
 « Snot pirs en chrage par les onmsiagers désignés, puor les salariés ou annecis salariés en arrêt de tavrial anisi que les bénéficiaires de potaerisnts périodiques, déclarés par l'entreprise lros de la sritcpisuoon du contrat, dnas ? l'état des rusqeis en corus ? :

? la reritilasaoovn dnas les conniitdos définies à l'article 5.5.2 des ptstneraios périodiques (indemnités journalières, rnetes invalidité, incapacité ptrmaenne professionnelle, rente éducation) en crous de service, que le cntroat de taivrail siot rpmou ou non ;
 ? la rrvaeoilastoin des bases de cclaul des différentes pintraestos raletievs à la cruvotreue du risque décès dnas les codinotnis du cnotart aaynt fiat l'objet d'une résiliation ;
 ? l'éventuel différentiel de gtnaaries puor le mtniaien des gatarenis décès si les gearatns de la précédente adhésion étaient inférieures aux donpoitissis du régime de prévoyance conventionnel, si le crantot de taavrill n'est pas rmpou ;
 ? le metiian de la gratiane décès puor les bénéficiaires de rneets d'incapacité ou d'invalidité versées ou à vrseer par un précédent aeuussr en cas de teranfrst d'engagement de celui-ci vres les osrmginaes désignés, que le ctorant de taavrill siot rompu ou non. Dnas ce cas, le précédent onigamrse aussurer transfère aux orgimneass désignés les pirsinvoos qu'il a constituées au ttrre de ces garanties. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les disoisotinps du troisième alinéa de l'article 7.4 « Cghnenemat

d'organisme assureur. ? Conséquences au ttrre de la prévoyance » snot annulées et remplacées par les dsntpiooiss snvuteais :
 « Ces panarttpiics bénéficient du mianetin des gnaeritas décès, à l'exclusion des paortnsiets liées au décès d'une aurtte ponnsere que le participant, en cas de scnanevure du décès avant le tmree de la période d'incapacité de taivrail ou d'invalidité tllee que définie par le présent accord. Le saailre de référence svenrat au cuacll des psttnaoeirs est figé à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dtnisopiisos du deuxième alinéa de l'article 8 « Svuii du régime » snot annulées et remplacées par les dotiipnissos stinavues :

« Cette coimssimon se réunira au mnois une fios par an à cet effet. Au corus de cttee réunion, l'organisme arsuuser désigné présentera les cetmpos des régimes, ilanncut les mtnnieais idlindeuivs firas de santé en stiore de cronatt ctilcoelf visés à l'article 3.5.2 (art. 4 loi Evin) asnii qu'un rpoaprt aneul pratnot sur tuos les éléments d'ordre économique, fnaiceinr et sociol nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dopoinistsis de l'article 9 « Dtae d'effet, durée de l'accord et formalités » snot annulées et remplacées par les dosinpitissos suantevis :

« Le présent arcocd est clnocu puor une durée indéterminée. Les preanteairs scouaix ceneoivnnt d'en daemnedr l'extension. Il fiat l'objet des formalités senuativs :

? le délai de 15 jruous puor l'éventuelle oipositpon prévue par la loi. A cttee fin, il est communiqué à tuos les scntdyais dès sa sranugite ;

? le dépôt au ministère du tvraial et au cseonil des prud'hommes de Paris.

Le présent accrod pnerd efeft le 1er jvanier 2013, suos réserve de la pcliibauton de l'arrêté d'extension au Joruanl oefiicfl anvat le 31 décembre 2012. A défaut, il pernd efeft au pmieer juor du teirmrste civil qui siut la pobucilatin de l'arrêté d'extension.

Le présent acrcod proura être révisé sur damndee écrite de l'un ou l'autre des sarientiags qui en ierqndua les rinsoas et fmoerrlua une prooipisn de texte. L'examen de ctete pritoosion dvrea se tmneerir dnas les 6 mios sanivut la réception de cette proposition. A défaut d'accord dnas ce délai, la denadme de révision divendrea caduque.

Le présent aroccd porura être dénoncé par l'un ou l'autre des sainiertgas dnas les ctoidnnis définies par la loi. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avanet s'applique aux erreipntes reevalnt dnas le champ d'application de l'accord de bahcnre du 19 obrctoe 2011 patrnot création d'un régime cnnoeotnveinl de prévoyance et d'un régime cnotvieoennnl de faris de santé.

Il pnerd efeft le 1er jevainr 2013, suos réserve de la pitabicluon de l'arrêté d'extension aruoajnul oefcfiil anvat le 31 décembre 2012. A défaut, il pnred effet au pimreer juor du tirsrtmee cviiil svnaiut la pcutiblaoin de l'arrêté d'extension.

Les praeits snareiaigts cnenevonnit de daedmner l'extension du présent avnaet dnas les mlurleies délais.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

Pour tienr cotmpe de l'évolution de la législation en matière de prévoyance, l'article 13 est modifié comme siut :

A l'article 13, les alinéas 3 et 4 snot remplacés par la rédaction svtuinae :

« A patirr de 1 an d'ancienneté en cas d'arrêt de tairval puor maladie, mladiae professionnelle, ainecdct non professionnel, aedcinct de tjerat ou de tiarval justifié auprès de l'employeur dnas les coiinotnds ci-dessus, les salariés bénéficient du mnitaien de lures aeoitntppmens fexis pneandt 1 mois. Au-delà de 6 ans d'ancienneté, le mietinan de ces atentpenopmis srea assuré pneandt 2 mios et padnent 3 mios au-delà de 11 ans.

Ce mtnaeiin du sliiare s'applique snas délai de ccnraee en cas

Avenant n 32 du 20 décembre 2012 relatif à la prévoyance, à l'indemnité de licenciement et à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SNUHAB CFE-CGC, La FEC FO,

Article 1er

d'accident du travail ou de trajet ou de maladie professionnelle et à compter du quatrième jour d'absence dans les autres cas. »
Le premier alinéa de l'article 13 d'origine dans l'objet avec la signature d'un accord de prévoyance est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

Pour tenir compte de l'évolution de la législation en matière d'indemnité de licenciement, l'article 16 de la convention collective sur les indemnités de licenciement est modifié comme suit :

« A partir de 1 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 période jusqu'à 5 ans : 0,2 mois par année d'ancienneté ;
? pour la période au-delà de 5 ans : 0,25 mois par année à compter de la 6e année ;

? pour la période au-delà de 10 ans : 0,33 mois par année à compter de la 11e 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 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

Avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord national du 10 novembre 2005. Son fonctionnement, ses attributions et sa composition sont décrits dans cet accord.

Aux attributions définies à l'article 1er de l'accord du 10 novembre 2005 s'ajoute à l'alinéa a, en application de la loi du 5 mars 2014, l'attribution relative au compte personnel de formation :

? élaborer et mettre à jour régulièrement la liste de branches des professions éligibles au compte personnel de formation.

Article 2 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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.

L'article 2 de l'accord national du 10 novembre 2005 est donc supprimé et remplacé par le présent article.

Le compte personnel de formation concerne l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi. Il est ouvert à l'entrée dans la vie professionnelle et jusqu'au départ à la retraite.

Suivi du compte personnel de formation

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.

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

pendant cette période sera prise en compte pro rata temporis. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

Pour tenir compte de l'évolution de la législation sur la retraite, l'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

« En cas de départ à la retraite à son initiative, l'employé, s'il a travaillé de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de départ à la 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. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2012

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des intéressés dès leur notification de l'absence d'opposition.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en application à compter de son dépôt au ministère du Travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La fédération des professionnels de la formation est mandatée pour assurer son extension.

compte. Ce compte permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Ce dispositif permet également au salarié de compléter son parcours d'orientation, de formation et de compétences dans les domaines suivants et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, les acquis de l'expérience professionnelle.

Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par an à compter de 120 heures et, au-delà de 12 heures par an à compter d'un total de 150 heures.

Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour servir une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme formateur agréé (AGEFOS PME).

L'employeur, s'il le souhaite, peut participer à l'action de formation souhaitée par le salarié pour une durée maximale de 120 heures par an et les droits du salarié ne sont pas suffisants.

Quand le nombre d'heures de formation est supérieur au montant des droits, il est possible d'articuler le CPF avec des dispositifs complémentaires comme le congé individuel de formation ou la période de formation complémentaire (selon les critères définis par la branche).

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par l'AGEFOS PME.

Actions éligibles

Les formations éligibles au CPF sont centrées sur le développement de la qualification professionnelle. Les formations doivent être en cohérence avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme et contribuer à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

La liste des formations éligibles est actualisée sur le site du CPF.

Les formations éligibles sont :

- ? les formations professionnelles d'acquiescence « à définir par décret » ;
- ? les formations qualifiantes ou certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et reconnues sur les listes établies par :
- ? le comité professionnel de formation n'ayant pour l'emploi et la

fmariaotn (COPANEF) ;
? le comité pirtaaire ietfrnorseeponnl régional puor l'emploi et la
foromtain (COPAREF) de la région où tiaarville le salarié ;
? la ciismmsoon prariitae nlaoantie de l'emploi de la brchane
pnfllrooessee (CPNEFP) de lelauqle relève l'entreprise ;
? les cifratteics de qtlocfaiiauin pislolnernefose délivrés par les
bnarhecs pnosrenselioefls ;
? les fimnortas visant l'accompagnement à la vadoiatiln des
auciqs de l'expérience (VAE).

CPF et tems de taavrill

L'utilisation du CPF puor suivre une aotcn de ftaormon hros
tems de tvraail est de droit, à codnoitin que l'action fssae patrie
des atcions éligibles au CPF.

Si l'entreprise prpictiae à cttee aciotn de formation, son accodr
est requis.

Les fnooamtirs ptonart sur l'acquisition des compétences du
solce de cnsonnesiaas et de compétences (décret en attente) et
sur l'accompagnement d'une démarche de voitalaidn des aicucs
de l'expérience pvuenet être de diort seuiivs sur le temps de
tivraal (avec mtiniean de la rémunération). Il en est de même
puor les fortmioans demandées dnas le crade de l'abondement
crotcerf (cf. supra).

Financement de la ftoiroamn

A cpteomr de la ctollee 2016, la ciotaisotn formation, ramenée à
1 % de la msase sllaairae puor les eenrsiteprs eonpamylt 10
salariés et plus, cpoernmd une prat de cootaiistn (0,2 %) dédiée
au fneinmaecnt du cotpme psrenoel de formation.

L'action msie en ?uvre dnas le crdae du diitpssiof du CPF est
financée par l'OPCA seoln les modalités définies par lui.

En 2015, le cmtope pnseeonrl de foaimtron srea financé par
Aogefs PME sur la bsae d'un tuax horaire.

Articulation aevc d'autres diopiftiss

Quand l'action envisagée est d'une durée supérieure au nrombe
d'heures dnot doisspe le salarié sur son CPF, il est pbsisloe
d'articuler le CPF aevc des diositifpss complémentaires comme le
congé iddieuinvl de frtmaoon ou la période de
professionnalisation.

Sort des diorts à DIF

Les heeurs de dorts à DIF du salarié au 31 décembre 2014 snot
reportées sur le ctmpe penosnerl de formation. C'est le salarié
qui diot siias cttee imtorioanf n sur le stie du CPF. L'employeur
est tneu d'informer le salarié sur ce sdole aanvt le 31 jveainr
2015.

Ces heeurs reportées snot ueiltblsias jusqu'au 1er jveinar 2021.

Gestion ientnre de la ctoitboiurn au CPF

L'entreprise eopanymlt 10 salariés et puls puet siengr un aocrd
tanienrl puor uilletsr elle-même le 0,20 % qui fcnanie le CPF. La
cnbotiutorin due à l'OPCA est aolrs ramenée à 0,8 %. L'entreprise
ne bénéficie aolrs puls du fmaeinencnt mutualisé par l'OPCA puor
le CPF. Si, au terme des 3 ans, ses dépenses au trtie du CPF snot
inférieures à 0,20 % de la msase saaliarle des 3 années cvoeuerts
par l'accord, l'entreprise dvrea vreesr le différentiel à son OPCA.

Article 3 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

3.1. Crtonat de ptlnisoranisoaifeon

Cet artcile 3.1 rmcepale l'article 3.1 de l'accord clcnou le 10
nbermove 2005.

Le ctoant de pfairelnasootinsosin est un cortant de tvraail

anssaocit une ftrmoian théorique dispesée en crtene de
faormiotn et l'acquisition d'un savoir-faire sur un pstoe de taavrll
en entreprise. Il puet être cclonu à durée déterminée, et sa durée
cporsroend arlos à la durée de l'action de professionnalisaton. Il
puet également être clcnou à durée indéterminée, l'action de
fiootmran se déroulant alros au début du contrat.

Le crtoant de pstsofisoierlaoniann a puor oejbt de prmetete
d'acquérir une des qncafaitailouis prévues à l'article L. 6314-1 du
cdoe du tiavarll et de fovserair l'insertion ou la réinsertion
professionnelles.

En ce qui cnnocree la ltsie des fimnoortas éligibles au cronatt de
panrfoostilaossniain que l'accord fotrmiaon de 2005 avait établie,
celle-ci est supprimée.

Ce crnaott est naotmnemt overut :

? aux porseenns âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de compléter
luer foortaimn ilinitae ;

? aux demdunerats d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le cntorat de psaantfooilnoiresin diot aovir une durée cmrpsoie
ernte 6 et 12 mois. Ctete durée puet être portée à 24 mios dnas
cneiatrs cas définis par la législation ou par accrod de branche.
Les pernaetairs suociax ont défini, dnas le crdae de l'accord
famrooitn de 2005 que l'action de pinilefsrsoatoanosin puaoivt
être portée à 24 mios puor :

? les pnosrees soteris du système éducatif snas aivor oebntu au
minos un diplôme de neivau III ;

? les preonsnes préparant un diplôme eegxanit une durée
supérieure à 12 mios (BTS, bac professionnel).

La durée de la frotioman théorique diot être au mnuiimm de 150
heuers et représenter ernte 15 % et 25 % de la durée du contrat,
jusqu'à 40 % puor les catégories de bénéficiaires définies par la
CPNEFP.

La loi du 5 mras 2014 a instauré le pircnipe de la gratuité de la
fioiartarm puor le bénéficiaire. Asnii les onraemgsis de frmoitoan
ne peevnt cootndeniinr l'inscription d'un salarié en crnatot de
psantanoioeoossrifln au veemsenrt par ce dnereir d'une
cotritiubon financière de qequule nutrae qu'elle soit.

L'employeur diot désigner puor cuahqe salarié en ctnorat de
ponrifoaanlisiosetn un tetuor chargé de l'accompagner. Un
décret a fixé les ctoniidons de cette désignation anisi que les
miinoss et les cininotods d'exercice de la fitooncn de tuteur.

3.2. Période de posfninestslirooaain

Cet ariltce 3.2. rlceapme l'article 3.2. de l'accord colncu le 10
neborvme 2005.

La période de potenoroissisaiflann est un disitsipof de fiatromon
organisé suos la fomre d'une ateanrnle etrne des muoldes de
ftrioaman et des tpems de paurlqite professionnelle.

La période de piofneistarolsasonn a puor oejbt de fiaesovrr le
mtinaien dnas l'emploi.

Ce disstipof est asclibsee snas cditionion d'ancienneté. Il
s'adresse :

? aux salariés en cartont à durée indéterminée ;

? aux salariés en croatnt de tavrill à durée déterminée cnoclu en
aiotalippcn de l'article L. 1242-3 du cdoe du taavrll (contrat à
durée déterminée d'insertion [CDDI] aevc un elmueoypr rlveeant
de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du
cdoe du travail) ;

? aux salariés bénéficiaires d'un crotnat à durée déterminée ou
indéterminée clcnou en aoiatpncn de l'article L. 5134-19-1 du
cdoe du triavll (contrat uique d'insertion).

La durée de l'action sviiue dnas le crdae du dsotsipiif de la
période de ptesoinaosoarsifln est d'au mnuiimm 70 heeurs sur
un délai mmaixm de 12 mois. Ces cnoitoids ne s'appliquent pas
aux ainctos de voailadtn des acucis de l'expérience, aux atocnis
iscirnets à l'inventaire, ni aux aintocs iinsercts dnas le crdae du
sloce de compétences ou ququad la période de
psoirsoaintifoesaln est articulée aevc le ctmpe pernesonl de
formation.

Les frtmnooias éligibles au dsioptif de la période de
ptiosnfosisaioeanrn snot les foniatrms à visée qualifiante, c'est-
à-dire les formitanos :

? débouchant sur un tirtre enregistré au répertoire niatnaol des
ccntieitfaors (RNCP) ou sur un ctrfaieict de qaitolicuafin
pflososenneie ;

? ou débouchant sur une qtiilufaoaicn roecnune dnas les
cilsiastoicnafs d'une coetnvinn cloeclivte notnaliae de bcnhare ;

? ou icicrtss à l'inventaire (composé des cfainnetcoriis et des
hiabtitalonis condresnropat à des compétences teevrrnlasass
exercées en saiioutn professionnelle).

Ce dtioipissf est également uaisillbte dnas le cadre de la
vdlioiatan des aicucs de l'expérience ou en complément d'une

Article 4 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Afin d'accompagner le salarié dnas son poucras professionnel, l'entreprise diot mrette en pclae un eenrtietn professionnel. Cet eniretten est diinctst de l'entretien aunenl d'appréciation ou d'évaluation. Il potre sur les pepetecrivss d'évolution professionnelle, en temers de qfiiauitolacn et d'emploi. Cet eiretten rcpalme les eenrtntes prévus jusqu'ici par le cdoe du tarvail (entretien de sdncoee ptraie de carrière, blian d'étape professionnel, eetirtnen de reutor de congé de maternité?). Cet etentrien diot être réalisé tuos les 2 ans. Le peeimrr eetierrtn diot avoir leiu aanvt le 8 mras 2016. L'employeur diot ionfmrer le salarié au monemt de son euhcabme de l'existence de cet entretien. L'entretien fiat l'objet d'un compte-rendu écrit dnot une cpioe est rmisee au salarié. Cet enertiten est également olbtiroaige à l'issue des périodes sviueants :

- ? congé de maternité ou d'adoption ;
- ? congé pretnaal à tpmes plein ou à tpmes priaetl ;
- ? congé de stueion filiaaml ;
- ? congé sibaqautbe ;
- ? congé de mobilité vtaoilrnoe sécurisée ;
- ? arrêt mdalaie de puls de 6 mios ;
- ? madant syndical.

Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien prioesoefsrnl est consacré à un balin récapitulatif dnot l'objet est de vérifier le rpceest des dinipstosos légales (notamment sur l'entretien penoinorssefl tuos les 2 ans). Trois critères snot analysés :

- ? sivui d'au monis une aciton de foairmotn ;
- ? prigossreon saarillae ou prlofesionelnse ;
- ? aqsioucitin d'éléments de ciitfrctaeion par la frimatoon ou par la vlitaioadn des aiucqs de l'expérience (VAE).

Dans les eirenprtess de 50 salariés et plus, si le balin mrntoe que les dponoisits législatives sur les eteenrtis pnfesnoosrelis et qu'au minus duex des tiors critères n'ont pas été respectés, l'entreprise diot adnbeor le cmtpoe prnoseenl de foirmotan du salarié concerné de 100 heuers et veserr à l'OPCA une somme fafaotirrie conaspdrenrot à ces 100 hueres (le tuax haoirre étant fixé par décret).

Accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité

Signataires	
Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Situation économique et sociale de la branche
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

Le rapropt de bahnrce 2013 qui a été présenté à la coomsmin mxité nnlaioate du 7 oocrtbe 2014 fiat état des éléments suivants.

Données économiques

Le vulome d'activité 2013 est de 29,4 mdaliirls d'euros, en très légère agtuanmoten par ropprat à 2012 (+ 1 %). Le scteeur se cmspooe de 2 560 enererstpis dnot 84,5 % snot des très ptitees eretsnipres (moins de 10 salariés) ; 14,5 % des erentrspeis eeloinmpt de 10 à 99 salariés et 1 % des estrrieepns eilenpomt 100 salariés et plus. Ctete dernière catégorie eiplome 41,5 % des salariés de la branche. Les etpsreriens de mions de 50 salariés représentent 98,2 % des esertipners de la banrche et enplemiot 51,6 % des salariés. La cucrjonnote de ces dernières années est de puls en puls dlcfiiiie puor le setecur de la poomitron immobilière. Dipues le début de l'année 2014, les vnetes ont diminué de 3,4 % et les

Article 5 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Par aocrd du 10 nbmorvee 2005, les pernratiaes suicaox ont mis en pcale un otsobevirrae prstcopief des métiers et des qualifications. Les msonsiis et le fnmtncennoeiot de cet otbsveroaire snot définis dnas l'accord fmraoiton du 10 nobrvmee 2005. En acalipopitn de la loi du 5 mras 2014, les mosisnis de l'observatoire snot étendues. L'observatoire, au tvreras des études et taauvrx qu'il conduit, appiue la CPFNEP dnas l'élaboration et la msie à juror de la liste des foamrtnis éligibles au CPF.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aaevnnt est cclnou puor une durée indéterminée. Il prend efeit le 1er jaeinvr 2015, suos réserve de l'exercice du driot d'opposition tel que défini par la loi. Il est déposé au ministère du tiaavr l par le secrétariat de la cmsioomsin paritaire, mandaté également puor en dednaemr l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 réforme en pnudoforer la frooitamn professionnelle. Un nueovau dopitissif est créé : le cmotpe penosrenl de formation, et les dtstfiiiposs exittns snot réformés. De même, le fiennancemnt de la fatormoin pioofslrensnee est réformé. Des disiotspifs sur l'orientation plleoerisfnse snot mis en place. Pour tnier cmopte de cttee évolution de la réglementation, les peiraeartns soiacux ont décidé de compléter et de réviser l'accord de bhacnre du 10 nbvmroee 2005. Toutes les eresetpinrs quillee que snot luer tillae cenonservt l'obligation sociale, de définie par l'article L. 6321-1 du cdoe du travail, « d'assurer l'adaptation des salariés à luer potse de tiarval et de vlleier au mtneaiin de luer capacité à ocupcer un emploi, au rgraed ntomenam de l'évolution des emplois, des toilehecngos et des onriasigoatns ». Le blian dit récapitulatif, instauré par loi du 5 mras 2014, a ntnoemamnt puor oejbt de contrôler le rpseet de cttee obligation.

mesis en vetne de 14,1 % par rpraopt aux 9 preeirms mios de 2013. Par raporpt au troisième tesmrtrie 2010, les veetns snot en ruecl de 41,9 % et, en cumulé, de 37,3 % sur les 9 pmrreeis mois. L'offre cioclmamere rtese gaunt à elle stable, autour de 90 000 logements, dnot 8 % terminés et 46 % de lnmeotegs non commencés. Les prévisions de venets puor 2014 talbnet sur 95 000 logements, dnot 72 000 de ventes aux ménages, conrte 140 000 lneogemts par an au curos des 15 dernières années.

Données sociales

25 300 psenrones snot salariées dnas la piotrmoon immobilière. Les efeitffcs snot répartis dnas tuos les territoires, mias il existe une cronectonitan dnas crietaens régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur?). En 2013, 3 950 ecebamuhs (1) ont été réalisées, snot 15 % de l'effectif total. Le slode embauches/départs est de + 200 (+ 0,8 %). Il était en 2012 de ? 300 (? 1,2 %). L'ancienneté mnnoeye dnas l'entreprise est de 7 ans. La pidarmye des âges est très équilibrée (cf. annxee 1.1 non publiée). L'âge myeon est de 41 ans.

(En pourcentage.)

Tranche d'âge	Part dnas l'effectif total
> 60 ans	3
De 56 à 60 ans	7,7
De 46 à 55 ans	22

De 31 à 45 ans	49,4
De 21 à 30 ans	16
< 20	1,8

Près de 11 % de l'effectif a 56 ans et plus et près de 18 % moins de 30 ans.

A 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 de 21 à 30 ans par la tranche de 26 à 30 ans. La tranche de 46 à 55 ans sera scindée en deux tranches : la tranche de 46 à 49 ans et la tranche de 50 à 55 ans.

Nature des emplois

Le montant de travail à durée indéterminée continue la prépondérance du contrat de travail (96,5 % des emplois). Les personnes sont principalement embauchées en contrat à durée indéterminée (66,5 % des embauches).

Le taux de satisfaction des candidats (CDD, stage, alternance?) en contrat à durée indéterminée est de 7 %.

Les emplois sont très majoritairement à temps plein (91,5 % des salariés travaillant à temps plein). 12,5 % des femmes travaillent à temps partiel et 3,5 % des hommes.

Les emplois sont répartis dans six familles de métiers, à 52 %.

Les emplois sont répartis dans six familles de métiers. Outre les emplois dans les services (près de 1/3 des emplois), ce sont les métiers de la vente et de la maintenance qui regroupent le plus d'emplois (41 % des emplois répartis à peu près à parts égales).

Mixité des emplois

Les femmes occupent 52,5 % des emplois.

Les femmes majoritairement et les hommes ont une représentation hommes-femmes équilibrée.

Les emplois de la famille des métiers de la vente sont à dominante féminine (78 % des emplois occupés par des femmes).

Les emplois sont surreprésentés dans les métiers de la vente (73,6 %) et de développement (70 %). Ils le sont également dans les métiers de maintenance (81,4 %).

(1) *Ebauches en CDI, CDD, y compris en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.*

Article 2 - Engagements pris en faveur de l'emploi En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

Les acteurs 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 conseillent que la formation et l'accueil des jeunes sont fondamentaux dans la profession. Ils encouragent d'accompagner le renouvellement des générations et la transmission des savoirs.

Constat chiffré

En 2013 (source rapport de branche 2013), 2 900 jeunes ont été recrutés dans la branche en stage ou en contrat d'apprentissage, ce qui représente de l'ordre de 10 % de l'effectif de la branche. Cette démarche d'accueil et de recrutement des jeunes est très partagée dans la profession, puisque 39 % des entreprises ont recruté au moins un jeune en 2013.

Les jeunes sont particulièrement recherchés dans le cadre d'un stage, mais la part des candidats de moins de 25 ans a diminué en 2014 car plusieurs écoles de la profession proposent désormais leurs diplômés en contrat de professionnalisation.

Le bail annuel d'AGEFOS PME au titre de la professionnalisation des jeunes fournit les éléments d'information suivants :

- ? en 2013, 394 entreprises de professionnalisation ont été créées 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 bénéficiaires 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 :
- ? promouvoir les métiers et les formations ;
- ? évaluer l'efficacité des cursus de formation ;
- ? accompagner les jeunes dans l'accueil des jeunes ;
- ? accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil.

Informations 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 professionnel de la branche. Afin d'améliorer l'information sur les parcours de formation, les partenaires sociaux ont mis 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 prouva s'agir d'un référencement des écoles sur la base d'un chevron des critères ou d'une étude préliminaire menée pour les cursus qui accueillent le plus de jeunes dans la branche.

Cette démarche doit permettre :

- ? de s'assurer que les écoles déterminent leur nombre de places en fonction des effectifs réels d'accueil dans les entreprises ;
- ? de vérifier la cohérence de la formation avec les besoins en compétences de la profession ;
- ? d'évaluer la qualité de l'accompagnement des élèves dans la recherche de l'entreprise d'accueil ;
- ? d'évaluer la qualité du suivi des élèves pendant leur formation à l'école et dans l'entreprise ;
- ? de mesurer les débouchés réels trouvés par les élèves à l'issue de leur formation.

La démarche retenue pourra également être appliquée ultérieurement aux diplômés en apprentissage en fonction des évolutions liées à la réforme des contrôles 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 professionnel de la 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 modèle de contrat au travail sera proposé dans le cadre de la 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 professionnel de la FPI, une rubrique dédiée aux entreprises de placement de jeunes 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 ptraenies scuoaix paegnrtat l'idée sloen laqlulee la foioirman est le meiuiller otuul dnot puet bénéficier le salarié cronte la ptere de son emploi, d'une part, et puor le développement de sa carrière, d'autre part. Ils seintohaut réaffirmer que salariés et chfes d'entreprise ont une responsabilité cmnoute puor veleilr au mnetiain de la capacité des salariés à oueccpr un emploi. Afin de les anmpagcoer dnas cet objectif, les pretarenais siaucox ont décidé de mtetre en plcae un cieratn nmbore de mesures.

Constat chiffré

En matière de formation, le rpropt 2013 d'AGEFOS PME sur la faiootmrn donne les iadtnniocs sevtnaus (1) :
? 18 % des esenrtrteips de monis de 10 salariés ont fiat aepl à la mosttiuilaaun puor feanncir au mions une aocitn de faoromtin ;
? 16 % des salariés de ces enpsteerris ont bénéficié d'une formation. A noter que ce tuax est équivalent au tuax observé chez AOGFS PME (tous suertces confondus) et qu'il est très supérieur au tuax observé au paln nitnaoal isoeitoennprfrnest tuos OCPA couodnns (8,9 %) ;
? 135 segaitrias (ce qui cprosoend à 0,5 % de l'effectif de la branche) ont sviui une fimotaron dnas le cadre du dsistpiiof de la période de plassiioasonfnrtieon puor une durée mnyene par sriatgiae de 130 heures.

Engagements qualitatifs

Afin de fsaeorvir le développement des compétences et des qualifications, les ptanrreeais souaicx s'engagent sur les aconits sivtnuaes :
? développer la gsteoin prévisionnelle au sien de la brnchae et dnas les etnseirrpes ;
? agcoamepnrcr le rmnforeenect et le développement des compétences ;
? eogeucnrn les salariés à réfléchir à luer évolution professionnelle.

Développer la geositn prévisionnelle au sien de la bahcrne et dnas les entreprises

La brhcane ne dsipose pas de données sur les qntailicoafius des salariés ni d'analyse ppevcsrtoie des emplois. Il est ceonvu de réaliser une étude spécifique dnas le cadre de l'observatoire des métiers, aifn que la branche, en bénéficiant d'indicateurs et de données sur les eloipms et les qcfiitoianlas de la branche, piusse cdoirune une gietosn prévisionnelle. En 2011, la bnrcrahe a signé un acocrd sur la gisoetn prévisionnelle des elmpois et des compétences dnot l'objectif était d'accompagner les eteprsiens dnas la msie en pacle d'une démarche GPEC. Il est cvnenou de communiquer, sur l'espace de branche, sur les outlis et méthodologies eixststnas aifn d'inciter les entreirpss à mttree en pacle ctete démarche.

Accompagner le rneecfnrmt et le développement des compétences

Afin d'accompagner les chfes d'entreprise sur la foramiotn professionnelle, il est rappelé que la FPI a élaboré un cualatoge de ftomonrais sur les compétences clés du métier de promoteur. Pour le paln de fomoirtan des ererpeistns de mions de 300 salariés qui srea mutualisé à cepmotr de la coelctle 2016 comme l'était aparvaanant umuinqenet le paln de faoirtmon des episrretns de monis de 10 salariés, les paenrriates sacoiux définiront les critères de prise en chrgae dnas le cadre de la stiecon partariie professionnelle, après aivs de la comsmsioin parartiie naotilane puor l'emploi et la ftaoioirrn de la branche. Les décisions snoert psies sur la bsae des otabsrneiovs fetais sur l'évolution des boenis en compétences sur les différents métiers de la poomtrin immobilière. Des priorités puroornt être définies. Par ailleurs, dnas le cadre de l'observatoire des métiers, les pirarneats sioaux ont la possibilité d'identifier et de civonoer des disipfsoits de cttiifecaron adaptés aux bosines et ctnitreanos des salariés et des entreprises. Les pertareanis scoiaux punoorrt également décider de taiaivlerlr à la msie en ?uvre de pcaourrs ccfliolets de vatdoailin des ajiucs de l'expérience sur crtnieas métiers en piaanaerrtt aevc les écoles volontaires. Enfin, le distspiof de la période de psftsInreosioiaionan étant recentré sur les frnmoiaots diets ceeatirntfs ou qeftunliaais (2) aifn de cnuibreotr au maitnen du salarié dnas l'emploi ou à son évolution professionnelle, les prtreiaeanis scuoax suvront les données revaelits à ce distsiipof dnas le cadre de la présentation du balin anenul AEOGFS PME. Encourager les salariés à réfléchir à luer évolution professionnelle

En aplopaiitcn de la loi sur la réforme de la foirmoatn professionnelle, cuahqe salarié bénéficiera tuos les 2 ans d'un enetetrin psrfsoneeoinl dnot l'objectif est de friae le pniot sur les évolutions passées et de préparer les évolutions à venir. Un modèle de suroppt d'entretien et une fiche epiatclvixie sonret mis en linge sur l'espace de branche. Tous les 6 ans, l'entretien psenfoeisonrl srea consacré à un blain récapitulatif sur la bsae des ieadtruincs suivants :
? le salarié a sviui au mions une aciotn de fmaoroin ;
? le salarié a bénéficié d'une possorigern slaalarie ou posnenersilolfe ;
? le salarié a aciucs des éléments de ctiofiaectirn par la fraimootn ou la vldtoiaan des aiucqs de l'expérience. Afin d'encourager les salariés à dievenr arcteus de luer carrière professionnelle, des fechis priuqtaes srneot miess en lngie sur l'espace de brchae sur :
? le cesoin en évolution plfesoslernoie ;
? le cpmote psrneonel de fatmiroon ;
? la vdloaaitn des aucqis de l'expérience ;
? le congé iieuddinvl de formation.

2.3. Accès à l'emploi Constat chiffré

Le rrapot de bhrncae rned cmopte des ebmauhces réalisées dnas la branche. Les chfirefs rapportés ici snot les eehamubcs en CDI et CDD, hros aiucuel des jeeuns en ftiomroan en crnatot de ptnsriaoioiseifalnsn ou en coratnt d'apprentissage. En 2012, le nmrboe d'embauches était de 3 400. En 2013, il était de 3 550, siot une psisoeorrgn de 4,4 %. Rapportées à l'effectif total, les ehaeumbcs ont représenté en 2012 13,5 % et en 2013 14 %. Les echeumbas se snot fieats en majorité en CDI (70,5 % des emebahucs en 2012 et 73 % en 2013). Elles ont concerné pemianecnirplt en norme de ponresens les métiers du montage, du cmimocaerl et des scireeys centraux. En prporioton des efcifets par famille, ce snot les métiers du commercial, du mngtoae et du développement qui ont le puls recruté.

Engagements qualitatifs

Afin de faleciitr l'accès des dnaemduers d'emploi aux eiploms dieisnlopbs dnas la branche, les pnaieratres suacoix s'engagent sur les mersues seuvintas :
? iefmnrro sur les métiers et les famitnroos ;
? prettrmee aux aneicns salariés de la brcnhae d'accéder à l'offre de ftioomans ;
? acgocanpmer les derumneads d'emploi dnas luer rcrchee de ptsoe et les eripesrents dnas luer rcchee de collaborateur.

Informers sur les métiers et les formations

L'information sur les métiers et les fnorioamts msie en ligne puor les jenues bénéficiera assui aux dneuraedms d'emploi. La présentation des cursus de famiotron ctpoomre également les iitaioncdns sur les possibilités d'accès à ces cursus en foitraomn cutnoine ou par valdtaion des aiucqs de l'expérience.

Permettre aux aeinncs salariés de la brnhae d'accéder à l'offre de formations

La FPI a cosihi de rnerde son ofrfe de fiomotrnas alecscsbie aux duaerendms d'emploi issus de la pooiomtrn immobilière, aifn de luer pteertmre de ceoidslor ou d'actualiser les compétences qu'ils ont aqscieus au cruos de luer expérience en pmootoirn immobilière. Elle a fixé un tiarf spécifique puor les ddreaueyms d'emploi. Cttee intiafmrroon srea msie en anvat sur l'espace de branche. Les fomtrinoas proposées au cugtoaale de formoaints n'étant pas certifiantes, le ptari pirs a été de ne pas les oivrur aux durdaenms d'emploi n'ayant pas erocne d'expérience et de compétences en piotroomn immobilière, car ces fioanrotms ne luer penreitraetmt pas d'accéder à l'emploi. En effet, les métiers dnas la ptoomrn immobilière étant très qualifiés, les dreudenmas d'emploi qui siouanhett se rocneevitr vres ces métiers ont, selon le métier visé et les compétences dnot ils dsiposent, bosien de s'inscrire dnas un pcoarurs certifiant.

Accompagner les dnudmeeras d'emploi dnas luer reccehrhe de ptsoe et les erritespens dnas luer reerchche de collaborateur

Les ersierteps prnuot plieubr leurs orfefs d'emploi sur l'espace de branche. La FPI s'engage à cuuqomimenr auprès de ses

adhérents sur ce nouveau service. Une communauté professionnelle pourra être envisagée en partenariat avec AOFES PME pour toucher les entreprises non adhérentes à la FPI.

Le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet de retrouver un demandeur d'emploi et de lui proposer une formation préalable de 400 heures maximum, afin qu'il acquière les compétences requises pour un poste. Pôle emploi et AOFES 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 formation (3).

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 sont issus de la profession immobilière ou tierce secteur d'un diplôme en profession immobilière, notamment sur le métier de négociateur immobilier ou de développeur foncier. Les partenaires sociaux décident de cumuler 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 AOFES PME.

(1) Jusqu'à fin 2015, le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés est mutualisé et financé par AOFES PME. A compter de 2016, la mutualisation est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés.

Les chefs de la profession immobilière et agricole ont à eux toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

(2) Les formations créées ou financées sont éligibles à :

? débouchent sur un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;

? débouchent sur une qualification reconnue dans les listes nationales d'une convention collective nationale de branche ;

? sont inscrits à « l'inventaire ».

La période de formation professionnelle peut également être financée par le compte personnel de formation quand le nombre d'heures de l'action de formation est supérieur aux heures acquises au titre du CPF.

L'action d'accompagnement de la formation des acquis de l'expérience est également éligible à la période de professionnalisation.

L'inventaire (qui doit être publié au 1er janvier 2015) comprend « les certifications et habilitations reconnues à des compétences professionnelles exercées en France par les salariés ».

(3) 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 sessions collectives sur une formation donnée. Cette démarche est mise en place, par exemple, quand la branche ou la région connaît des difficultés de recrutement sur un emploi donné. Ce dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi sans condition de présence d'embauche préalable.

Article 3 - Synthèse des mesures à mettre en œuvre par la branche

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

Objectif de la mesure	Description de la mesure
-----------------------	--------------------------

Informier sur les métiers et les formations	Mise en ligne des informations relatives aux diplômes préparant aux métiers de la profession immobilière
Evaluer l'efficacité des cursus diplômants ou certifiants	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 pertinente 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 de 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 recrutement et le développement des compétences	Orientation du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés
	Création de cursus certifiants 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 :
	? le conseil en évolution professionnelle
	? le contrat de professionnalisation de formation
	? la validation des acquis de l'expérience
	? le congé individuel de formation
Permettre aux jeunes salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations	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 - Evaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

Les partenaires sociaux constatent que, dans une conjoncture difficile comme celle que traverse le secteur depuis 3 ans et qui a vu un recul de l'activité 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 constatent que les mesures prises par le présent accord au titre du pacte de responsabilité tendent à favoriser la volonté de soutenir et développer l'emploi. Afin de mesurer l'efficacité de l'accord, les partenaires sociaux ont établi ci-dessous une liste d'indicateurs qui permettent de suivre l'impact de chaque disposition.

Domaines d'action	Indicateur	Données actuelles (2013)	Objectifs à fin 2018	Source indicateurs
Accueil des jeunes	Nombre de jeunes accueillis chaque année	2 900 jeunes par an	3 000 jeunes	Rapport de branche
	Nombre de contrats de professionnalisation	394 contrats	450 contrats	Bilan AGFEOS PME
	Taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDI en équivalents CDI	6 %	8 %	Rapport de branche
	Part des jeunes de moins de 30 ans par rapport à l'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 AOGFES PME à élargir à toutes les entreprises)
Accès à l'emploi	Taux d'embauches nouvelles (nombre d'embauches par rapport au 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

Article - Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de fixer ultérieurement un indicateur principal sur le rôle net entre les entreprises 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
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, l'accord est 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 AFOEGS PME.

La première évaluation aura lieu en 2017 lors de la présentation du rapport de branche et du bilan AFOEGS PME sur les données 2016.

Les parties signataires conviennent d'examiner en 2018, lors de la présentation des rapports de branche et du bilan AFOEGS PME sur les données 2017, la pertinence des indicateurs retenus et, le cas échéant, la nécessité de réviser certains indicateurs et/ou critères objectifs en cas de modification de l'accord.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

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 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2015

La prime immobilière est une branche d'activité majeure de l'économie et de la société françaises en termes de contribution à la valeur ajoutée et en termes d'emploi.

La branche de la prime 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 que, avec 52 % d'emplois cadres et des niveaux de rémunération moyennement très supérieurs aux moyennes interprofessionnelles, ses entreprises sont 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 vue de ce que ces mesures ne génèrent pas de surcoût pour les entreprises et en vue de promouvoir le plein emploi des salariés dans l'industrie.

Ces mesures s'appuient notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle et sur la dynamique du partenariat de la branche avec son organisme consultatif agréé, AFOEGS 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 1er du présent accord fait au préalable le point sur la situation économique et sociale de la branche.

Signataires	
Patrons signataires	FPI
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT FEC FO SNUHAB CFE-CGC

Article 1er

Les dotisinosips de l'article 3.5.1 de l'accord du 19 obrtoce 2011 snot remplacées par les doosiitpnis svuiaents :

« Airclte 3.5.1

Portabilité de la coeurtruve en cas de ruptruve du coanrtt de tairval onvruat dirot à l'assurance chômage

En cas de caeoiisstn du crnoatt de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ounrvat droit à psire en cgahre par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du minetain à trite gituart de la cuoterurve prévoyance et faris de santé dnas les cootinnids prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il est inséré après l'article 4.4 de l'accord du 19 otobre 2011 un atlcire 4.5 « Tuax d'appel » ainsi rédigé :

« Les cosititoans prévoyance et firas de santé snot appelées à 80 % de luer montant. Toutefois, le tuax d'appel ne s'applique pas à la coatiostin prévoyance appelée sur la tnrchae A des rémunérations compte tneu des dnipoisotiss de l'article 7 de la cnitnooven ctcoilelve naoantlie des cedars du 14 mras 1947.

Les catntsoios snot en conséquence appelées aux tuax sutinvas : Taux de citaisoton du régime de prévoyance :

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Décès/ IAD (y coprimis dluobe effet)	0,42	0,42	0,43
Décès/ IAD atecdnecil	0,15	0,15	0,16
Frais d'obsèques	0,02	0,02	
Rente éducation	0,17	0,17	0,17
Incapacité tamoerrpie de taraivl	0,39	0,57	0,68
Invalité	0,35	0,48	0,56
Total	1,50	1,81	2,00

Taux de ctasooitin du régime firas de santé :

« Les ponteairsts snot versées par l'organisme aeuusrsr dnas les cidnttoois du crantot qui le lirea à l'entreprise.

Régime ctclleoiif : ponnreesl salarié

Régime firas de santé

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif uuinqe flamile (cotisation obligatoire)	2,6 % PSMS	1,71 % PSMS
Conjoint non à crghae sécurité socliae (cotisation facultative)	1,45 % PSMS	0,96 % PSMS

Tableau des geantras

Régime inediuvdil : bénéficiaires loi Eivn

	Ayants dorit d'un salarié décédé, chômeur et ineivadls	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé	1,75 % PSMS	1,17 % PSMS
Famille	3,82 % PSMS	2,43 % PSMS
Conjoint non à carhge sécurité scoalie	1,81 % PSMS	1,20 % PSMS
Retraités et préretraités		
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé	2,10 % PSMS	1,40 % PSMS
Famille	4,58 % PSMS	2,92 % PSMS
Conjoint non à cgarhe sécurité sloicae	2,17 % PSMS	1,44 % PMSS

Garanties « Canrott respbsnloae »	Prestations Le mnatnot des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la lmitie des faris réels, en complément du régime de bsae de la sécurité sloaice	
	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Hospitalisation (1)		
Chirurgie, hsitpaiooitalsn	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
Frais de séjour, sllae d'opération, piraamche et aretus fiars médicaux	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
Actes de chirguire (ADC), atce d'anesthésie et aurtas heonrroias (2)	Médecins anyat signé le CAS : 100 % FR limité à 150 % BR Médecins n'ayant pas signé le CAS : 100 % FR limité à 100 % BR + TM	80 % FR limité à 100 % BR + TM
Forfait jelraiounr htesiaioplr	Pris en cahgre intégralement	

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dpniostisios de l'article 6.4 « Gtenraias fairs de santé » de l'accord du 19 obctore 2011 snot remplacées par les diitpissosn snuvasies :

Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes médicaux (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
Chambre particulière de nuit y compris maternité	2 % PSMS par jour	
Chambre particulière de jour y compris maternité	2 % PSMS par jour	
Lit d'accompagnant pour enfants de moins de 12 ans	1 % PSMS par jour	
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % TM	?
Actes médicaux		
Généralistes (consultations-visites) (2)	Médecins ayant signé le CAS : 110 % BR	
	Médecins n'ayant pas signé le CAS : 90 % BR	
Spécialistes (consultations-visites) (2)	Médecins ayant signé le CAS : 150 % BR	
	Médecins n'ayant pas signé le CAS : 100 % BR + TM	
Frais pharmaceutiques	100 % BR ? MR	
Analyses	100 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), Doppler ? (2)	Médecins ayant signé le CAS : 100 % BR	
	Médecins n'ayant pas signé le CAS : 80 % BR	
Actes techniques médicaux (2)	Médecins ayant signé le CAS : 100 % BR	
	Médecins n'ayant pas signé le CAS : 80 % BR	
Orthopédie	100 % BR	
Acoustique	100 % BR	
Autres prothèses non dentaires	100 % BR	
Cure dentaire acceptée par la sécurité sociale		
Cure dentaire prise en charge par la sécurité sociale	10 % PSMS	
Frais dentaires		
Soins dentaires	100 % BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale (3)	200 % BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (3)	250 % BR	
Inlays, onlays (3)	100 % BR	
Inlays croisés remboursés par la sécurité sociale (3)	150 % BR	
Frais d'optique		
Verres (4)	Remboursement selon la grille ci-jointe	
Monture (4)	150 ? tous les deux ans (4)	

Lentilles remboursées par la sécurité sociale (la paire)	6 % PSMS par an et par personne
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la sécurité sociale-y compris jantes (la paire)	7 % PSMS par an et par personne
Chirurgie de l'œil	15 % PSMS par ?il par an et par bénéficiaire
Maternité, adoption	
Naissance, ou adoption (enfant de moins de 10 ans)	20 % PSMS
Actes de prévention	
Tout acte de prévention pris en charge par la sécurité sociale (5)	TM
Détartrage complet sus-et sous-gingival des dents	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 ? maximum
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	Dans la limite de 5 % PSMS par an et par personne
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	100 ? par an et par bénéficiaire
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans	50 ? maximum par bénéficiaire
Actes hors remboursement	
Implants (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)	20 % PSMS par implant
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropratique (6)	30 ? par séance maximum par 4 par an et par bénéficiaire
Parodontologie	5 % PSMS par an et par personne

(1) Lamionitis à 30 jorus par année civile, s'agissant d'un séjour d'un eafnt en masion à caractère siaairnte ou en msoian de crue tmlerahe ; moaisn de santé puor mladaeais nueesvres et mnlteaes : l'indemnisation est limitée à 30 juors par séjour ; ces loimitnitas s'entendent hros « fiarfot jareuonilr » et puor les posets concernés par ces laiittimons la psire en cgarhe à htuaeur du TM rstee assurée au-delà des 30 jours.

(2) CAS : les peonrsiflosens de santé sgrteaaniis du canrtot d'accès aux snois (CAS) snot référencés sur le stie ameli-direct.fr.

(3) Puor les ctorntas complémentaires santé celclotis obligatoires, les getaanris crnveout a mniima le TM sur les aetcs concernés, aevc en complément une psire en cahrgé mliminae de 25 % des dépassements sur les frias de sinos dietenras prothétiques et de sions d'orthopédie dento-faciale. Ctete règle s'applique également en cas de dépassement du pnalofd annuel puor les girtanaes qui y snot soumises.

(4) Otiuqpe : pacrtitipoain à la pisre en carhge d'un équipement optique, composé d'une mtuorne et duex verres, tuos les duex ans par bénéficiaire. Toutefois, puor les minures ou en cas de reoenelulemnt justifié par une évolution de la vue, la pisre en chrgae est annuelle. La périodicité de duex ans s'apprécie à cometpr de la dtae d'acquisition du précédent équipement oupqite pirs en crghae par le contrat. En cas de ndaeme de rmsmreuneoebt en duex temps, d'une part, la motunre et, d'autre part, les verres, le piont de départ de la période cresponord à la dtae d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).
Les tpyes de vreers snot segmentés en vrrees simples, ceemlxops et très coeplxes selon le naievu de sphère et cylindre.

(5) La psire en chgrae ptore sur tuot atce de prévention remboursé par la sécurité sociale.

(6) Les ostéopathes dnievot être tierilauts du tirre d'ostéopathie dnas le recsept des lios et décrets qui régissent cttee poiesofsrn ; les caurcrophetis deniovot être taliruties d'un diplôme délivré par une école en Fnrcrae et être memerbs de l'association française de carhitpcorie (AFC) ; les aureputcncs dnievot être médecins iiscntrs au cinesol de l'ordre des médecins.

Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Remboursement (en ? par verre)
Remboursement mmxiuam de l'institution par vrere puor les aelduts (plus de 18 ans) (4)			
Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	145 ?
		De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	161 ?
		< à ? 10 ou > à + 10	226 ?
	Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	160 ?
		< à ? 6 et > à + 6	242 ?
	Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	161 ?
		< à ? 6 et > à + 6	242 ?
Multifocaux	Sphérique	DE ? 4 A + 4	194 ?
		< à ? 4 ou > à + 4	226 ?
	Tout crniydle	De ? 8 à + 8	242 ?
		< à ? 8 ou > à + 8	242 ?

Unifocaux/ multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Remboursement (en ? par verre)	Type de vrere
Remboursement mmxiuam de l'institution par vrere puor les autdles (jusqu'à 17 ans)				
Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	97 ?	Verre smlipe
		De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	129 ?	Verre coxpleme

		< à ? 10 ou > à + 10	194 ?	Verre cempoxle
	Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	113 ?	Verre smlpie
		< à ? 6 et > à + 6	161 ?	Verre cxempole
	Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	113 ?	Verre coxmplee
		< à ? 6 et > à + 6	161 ?	Verre cxelmope
Multifocaux	Sphérique	DE ? 4 A + 4	161 ?	Verre cxeolpme
		< à ? 4 ou > à + 4	194 ?	Verre très cpxemloe
	Tout cndrliye	De ? 8 à + 8	161 ?	Verre celoxmpe
		< à ? 8 ou > à + 8	194 ?	Verre très celoxpm

Frais covtreus	Glossaire
<p>Les reesuebtmmnors indiqués s'entendent en complément de la sécurité siaocle dnas la litime des faris engagés.</p> <p>Les psiotttraens snot exprimées en complément du remuenebomrst effectué par le régime de bsae de la sécurité sociale, étant précisé qu'elles snot ajustées puor le régime lcaol Alsace-Moselle, de sorte que tuot assuré bénéficie gblmnaoleet d'un naveiu de cuuerorvte srcmtteenit identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la sécurité sioalce hros prouracs de soins, la cobirtuotinn faftrioriae et les fihcarsens médicales, conformément à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, ne dennont pas leiu à rbeeroemusnmt complémentaire. La pirse en cgarhe des prtesoians indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a mnimia au TM.</p> <p>La psrie en chrgae des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la sécurité sociale.</p>	<p>FR : fiars réels déduction fitae du rremnbemesout de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : pflaond meenusl de la sécurité sioalce (à trtie iitciandf au 1er javiner 2016 : 3 218 ?).</p> <p>BR : bsae de reesernmumbot de la sécurité sociale.</p> <p>TM : différence etrne la bsae de rrsobmeeumet de la sécurité silcoae et le roermmeebusnt eeftcfif de cet onargmise à l'exclusion des pénalités financières, de la coitronubtin fiarafirote et des fhenrcasis médicales.</p> <p>MR : mnotant remboursé par la sécurité sociale.</p>

Accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours

Signataires	
Patrons signataires	FPI
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD

Article 1er - Salariés concernés par l'accord
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Les sniatgaers précisent que puet être considéré cmome un salarié aomontue le salarié dnnot la durée du tarvial ne puet être prédéterminée en raison de la nrtaue de ses foinotcns et de la liberté que ces dernières requièrent dnas l'organisation de son empoli du temps.

Le présent acocrd ccnoenre les salariés opnucact des fonontics de naeviu 4 à 6 bénéficiant de par la ntruae de luers activités et de par luer neaviu de fmaiorton et d'expérience, d'une atuoinmoe dnas l'organisation de luer tirvaal et dnas l'exercice de luer mission.

Le firafot juors est mis en ?uvre suos réserve de l'accord du salarié concerné, aroccd matérialisé par une cvniootenn iuedillivdne de ffrifoat ou prévu inetteliaimt dnas le catnort de

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Sous réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les cinotionds définies par la loi, le présent anevant etrne en viuegur le 1er jvaeinr 2017.

Les estneeprris ayant à la dtae de sngaturie de l'avenant une cuvurteroe ooaglibrtie « frias de santé » puls farbvaloe que clele du régime de bcnhrae doivent merite luer diiipostsf en conformité avec les dnspioitsos du présent avanent au puls trad à effet du 1er jvneair 2018. Puor déterminer si la currtvueoe « frias de santé » msie en pcale dnas l'entreprise est puls faalovrbe que cllee définie par l'accord de branche, la copsoiraman s'effectue atce par acte, hros atce de prévention. (1)

Les pteiras staneigairs cvnninnoet de ddaneemr l'extension du présent avneant dnas les murleleis délais.

(1) Tmeers eculxs de l'extension cmmoe étant cotnrieers aux ditpiosinsos de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 aivrl 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anvnaet a puor ojbet d'adapter le régime cntneionnovel de prévoyance et de frias de santé au raergd nnetommat des évolutions législatives et réglementaires iutnenevers deupis la coucsnolin de l'accord du 19 obctroe 2011.

travail.

Article 2 - Dispositions complémentaires à l'avenant signé en 2000

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

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

? à la durée aellnnue de taivarl prévue par l'accord de bcragne de 2000, il fuat aotuejr le dspioitsif de solidarité idntuirot par la loi postérieurement aux accords ccounls en 2000. En conséquence, la durée alneule de taiarvl est portée à 218 jours, y compris un juor de solidarité. Une durée aleunnle de traavil asnii fixée à 218 juors en alotaicippn des dpsniisoitos légales spsuope la psrie de 25 juors ouvrés de congés anlneus sur la période anunelle considérée, étant ici rappelé que la lttiamioin de la durée aelnulle de tivaarl à 218 jorus peermt d'ajouter, solen le cnairedlr de l'année considérée, de 10 à 12 juors de reops au congé anenul ;

? la cahrgae de traivavl confiée fiat l'objet d'un svuii par l'employeur au meyon d'un système msenuel auto-déclaratif précisant les jrous travaillés, les juors d'absence et luer ntraue ;

? l'entreprise diot prmteetre le sviu des jrous travaillés par le salarié y crpomis qunad ces juors coïncident avec des juors hleuatibenmlet fermés dnas l'entreprise mias puor leuqless lueatibenmlet fermés dnas l'entreprise a ruiqs la présence du salarié ;

? le dmenucot aisni établi par le crdae suos le contrôle de l'employeur, pemert au supérieur hiérarchique du crdae d'assurer le sviu muesenl de son oitnsgrioaan du traavil et de sa cahrgae de taavirl préalablement définie. Il pmeert également le sviu de la pirse de jorus de repos. Le salarié teint informé son rapselsonbe

hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui asecrionst de façon ibllenhitaue ou anroamle sa cahrgre de taravil ;

? cttee déclaration mleulense permet d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jrous de tarival ;

? ce dumceont musneel permet également des échanges ertne l'employeur et le salarié sur l'amplitude des journées d'activité. L'employeur diot dnas les 15 jruos qui suenvit la ptuirocdon de ce relevé mneusel enxiaemr les aretels que le carde arua pu mnietnneur dnas ce dmnecuo et diot apteorpr des réponses sur le paln de la chgrae de taarvil et de l'organisation du travail. La périodicité de ces échanges est fctonion du cotnneu des deumcotns muensles et des amustjnetes de la chgrae de taivarl décidés par l'employeur ;

? ces échanges périodiques de suivi de la crgahc de tavrrial s'ajoutent à l'entretien aennul prévu par l'article L. 3121-46 du cdoe du traival qui ptroe sur la chgrae de triavail du salarié, sur l'organisation du taviarl dnas l'entreprise, l'articulation etnre l'activité pneolfessolnre et la vie poensnrlele et fillaamie ansii que sur la rémunération du salarié. Cet eettnrein anunel coonsrperd à celui prévu par l'article 1.2.2 de l'accord du 18 février 2000, permet ainsi d'adapter la cgrahc de trivaal ;

? en cas de désaccord sur l'appréciation de la chgrae de tavrrial et sur les attejsenmus à metrtre en place, le salarié a la possibilité de ssiar les initnousttis représentatives du pneroensl ;

? aifn d'assurer la poocritten de la sécurité et de la santé du salarié, les patiers ceeninnvnot de reappellr qu'indépendamment des exmenas périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa ddmeane ou à la dnmaedn de l'employeur d'un eeamxn par le médecin du tavrrial (art. R. 4624-17 du cdoe du travail) ;

? le dmcneout muensel prévu par le présent aocrd est tneu par l'employeur à la dissपोotiin de l'inspection du tiaavrll panednt toris ans ; il se suubsttie au dncemot prévu au 1er alinéa du 1 de l'avenant n° 11 bis clconu le 12 jielult 2000.

Les sgtaraineis précisent qu'une charge de tairval ralbasnonie rrtiapee sur l'année ipiqlmue :

? un nrombe de jrous travaillés par mios n'excédant pas 22, suaf pnendat les périodes de frtce activité, étant ici rappelé que les prtieas dneiovt définir le cdilaeenrr prévisionnel de prise des jruos et demi-journées de reops ;

? un norbme de jruos travaillés par snaeime n'excédant pas cniq en monneye sur la période annuelle considérée ; si une siamene ctrpooome 5,5 jours de tavrrial ou 6 jours, d'autres seieanms denoivt cetomopr mions de 5 jours de traival ;

? le rseepct de la réglementation sur le ropes hdamoidrbaee d'une durée au monis égale à trente-cinq heures.

? une amitdplue hrroiaee entre le début et la fin de la journée de taivarl ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise dvnaet metrtre en ?uvre les menoys pattenmret un recsept du reops qieituodn de 11 heures.

? l'effectivité du rseepct par le salarié des durées mlmniaeis de rpeos prévues par la réglementation. Ccei ilpmuqie puor ce dreiner la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sciiinatootlils de tuote pcanevonre pnaaedt ses périodes de repos. L'entreprise diot rleapapr l'obligation de rcstepeer les périodes de ropes et le dorit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

(1) Alcirte étendu suos réserve d'une faxoitin des modalités d'exercice du doirt à la déconnexion par aocrd d'entreprise, ou, à défaut, d'une définition unilatérale de ces modalités par l'employeur, conformément aux dtsiiosopns du 3° du II de l'article L. 3121-64 et du II de l'article L. 3121-65 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 jielult 2019 - art. 1)

(2) Alitrcce étendu suos réserve que la référence à l'article L. 3121-46 siot enutnede cmome étant la référence au 2° du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 jiuelt 2019 - art. 1)

Article 3 - Rémunération du salarié au forfait-jours et modalités d'accroissement du nombre de jours travaillés sur l'année
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Avenant n 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif

Les piarets au présent acrcod eesmitnt que l'autonomie qui pemret le rcru eos au forfait-jours jutfiise une rémunération milnaime csarodrponent à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, anisi qu'aux sujétions qui lui snot imposées.

Les segtinaars décident d'ajouter à la praicnohe négociation allnuene sur les slaeiras la définition d'une rémunération muinimm puor les salariés en faoirft anuenl en jours.

Conformément à la loi, les prtaiis au ctronat de tavrrial ont la possibilité d'augmenter le nrbome de jruos de tarvail en cinortpetare d'une auiotgtmnean du saraile annuel. Ce nbmroe de juors de tiaravl supplémentaires ne puet crudnioe le salarié à dépasser une durée mlxmiaae aulobse de 235 jours.

L'accord enrte le salarié daeedunmr et l'employeur est formalisé par un avannet à la cnionveton de forfait. Cet avenant est apiplbacle ueenminqut puor l'exercice en curos et diot préciser la rémunération supplémentaire et le tuax de mrtiajooan afférent aux jruos supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours. Il est cnlcou au mnoemt où la possibilité de dépassement est constatée.

Ce tuax de matorjoian est fixé par le présent accrod à 12 % minimum. Il s'applique au straaie jrlaeounir défini par l'avenant au contrat de tarvail mentionné ci-dessus.

Le salarié a également la possibilité, qaund ces doisifipsts snot mis en pcale dnas l'entreprise, d'alimenter un cpomte épargne-temps ou un paln d'épargne puor la rteirate collectif.

Article 4 - Application des dispositions de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Sans préjudice des dnsipsooiits puls flvarbeaos crsimeops dnas les cvntnooneis ieeulvlndniids de forfait-jours aelnetmelcut en vigueur, les periats cinovennt que les dositioisnps définies dnas le présent accrod snot aplbcipelas à l'ensemble des arcodcs ilndediuivs sur le ffiortat jrous eistntaxs asini qu'aux ftuurs cnttroas de traival ou avenants.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Le présent arcocd est communiqué à l'ensemble des oanrnasogitis sdanlyceis de salariés puor ecrxiee éventuel du droit d'opposition dnas les ctioniods définies par la loi.

Il est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du taivarl et du secrétariat du gfrede du ceionsl des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la cssommiion priirtaee est mandaté puor ddeanemr au ministère du taavrill l'extension du présent accord.

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Les sneratagiis réaffirment luer aanttehcmnt au driot à la santé, à la sécurité et au ropes du salarié qui les a cnoditus à définir, dnas les aantvns cuconls en février 2000 et jiuelt 2000 sur l'aménagement du tmeps de travail, les menoys pnaettermt de maîtriser la cgarhe de tavrrial et sa répartition dnas le temps.

Après eaxmen d'arrêts rndeus par la crmbahe sialoce de la Cuor de casoitasn au sujet du fifarot jours, les snraeiagtis du présent accrod ont de ce fiat tneu à compléter l'article 1.2.2 de l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la cootveninn ccolltviee nnaoailte de la priomtoon immobilière.

aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.5.2 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est désormais rédigé ainsi au niveau de son 3e alinéa :

« Le taux de cotisation proposé à l'ancien salarié ou aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut être supérieur à 100 % des cotisations applicables aux salariés actifs la première année, à 125 % des cotisations applicables aux salariés actifs la deuxième année et à partir de la troisième année la cotisation est plafonnée à 150 % des cotisations applicables aux salariés actifs. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 4.5 « Taux d'appel » est désormais rédigé comme suit :
« Les cotisations de frais de santé ainsi que les cotisations de prévoyance de la tranche B sont appelées à 70 % de leur montant.

Compte tenu des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, le taux de cotisations de prévoyance de la tranche A est maintenu à 1,50 % et les cotisations de prévoyance de la tranche C sont appelées à 80 % de leur montant.

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

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants :

2.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 2 du présent avenant, le tableau de cotisations prévu à l'article 4.5 « Taux d'appel » de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Décès/ IAD * (y compris du lobe 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
Invalité	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 cotisation décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

2.2. Taux de cotisation du régime de frais de santé

2.2.1. Régime collectif : personnel salarié

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 2 du présent avenant, les tableaux de cotisations indiqués à l'article 4.5 « Taux d'appel » de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé sont remplacés par celui indiqué ci-après :

(En pourcentage du PMSS.)

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1re année	1,75	1,17
Isolé 2e année	2,18	1,46
Isolé à partir de la 3e année	2,18	1,46
Famille	4,77	3,04
Conjoint non à charge sécurité sociale	2,26	1,50

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1er et 2 du présent avenant, le tableau de cotisations (taux contractuels) indiqué à l'article 4.2.2 b de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

(En pourcentage du PMSS.)

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif unique flémi (cotisation obligatoire)	2,28	1,50
Conjoint non à charge sécurité sociale (cotisation facultative)	1,27	0,84

2.2.2. Régime individuel : bénéficiaires loi Évin

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1er et 2 du présent avenant, le tableau de cotisations (taux contractuels) indiqué à l'article 4.2.2. a de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

(En pourcentage du PMSS.)

Taux contractuels	Retraités et préretraités	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1re année	1,75	1,17
Isolé 2e année	2,18	1,46
Isolé à partir de la 3e année	2,62	1,75
Famille	5,72	3,65
Conjoint non à charge sécurité sociale	2,71	1,80

Taux contractuels	Ayants droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1er et 2 du présent avenant, le tableau de cotisations (taux d'appel) indiqué à l'article 4.5 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

(En préambule du PMSS.)

Taux d'appel	Ayants droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1re année	1,02	0,68
Isolé 2e année	1,27	0,85
Isolé à partir de la 3e année	1,53	1,02
Famille	3,34	2,13
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,58	1,05

Compte tenu des dispositions prévues aux articles 1er et 2 du présent avenant. Le tableau de cotisations (taux d'appel) indiqué à l'article 4.5 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est remplacé par celui indiqué ci-après :

(En préambule du PMSS.)

Taux d'appel	Retraités et préretraités	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé 1re année	1,23	0,82
Isolé 2e année	1,53	1,02
Isolé à partir de la 3e année	1,83	1,23
Famille	4,00	2,56
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,90	1,26

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'article 5.5.3 de l'accord daté du 19 octobre 2011, en cas d'invalidité 1re catégorie, suite d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : « 45 % du salaire de référence (base nette) » est remplacé par « 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des cotisations de sécurité sociale. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'article 6.4 « Frais de santé » de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord de branche du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, le tableau des cotisations est remplacé par celui mentionné ci-après :

Tableau des cotisations

Garanties « Cotisations »	Prestations Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels, en complément du régime de base de la sécurité sociale	
	Hospitalisation médicale ou chirurgie (1)	
	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Chirurgie, hospitalisation (2)	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie et autres honoraires(2)	- dans le cadre des dispositifs de maîtrise prévus : 100 % FR limité à 150 % BR - hors dispositifs de maîtrise prévus (conventionnés et non conventionnés) : 100 % FR limité à 100 % BR + TM	80 % FR limité à 100 % BR + TM
Forfait forfaitaire hospitalier	pris en charge intégralement	
Participation financière de l'assuré sur les actes médicaux (y compris médecine de ville)	100 % de la participation financière	
Chambre particulière de nuit y compris maternité	2 % PSMS par jour	
Chambre particulière de jour y compris maternité	2 % PSMS par jour	
Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % PSMS par jour	
Transport accepté par la SS	100 % TM	?
Actes médicaux		
Généralistes (consultations-visites)(2)	- dans le cadre des dispositifs de maîtrise prévus : 110 % BR - hors dispositifs de maîtrise prévus (conventionnés et non conventionnés) : 90 % BR	
Spécialistes (consultations-visites)(2)	- dans le cadre des dispositifs de maîtrise prévus : 150 % BR - hors dispositifs de maîtrise prévus (conventionnés et non conventionnés) : 100 % BR + TM	
Frais pharmaceutiques	100 % BR ? MR	
Analyses	100 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	

Actes d'imagerie médicale (ADI), atecs d'échographie (ADE), Doplepr (2)	-dans le cadre des dtpioifsiss de praqtue tararifie maîtrisée prévus : 100 % BR -hors disttiposis de pruaqtie tirafarie maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 80 % BR
Actes tceuineqhs médicaux(2)	-dans le cadre des dstfpiioss de prquiate triifarae maîtrisée prévus : 100 % BR -hors dioftipistiss de parutqie trrfiaiae maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 80 % BR
Orthopédie	200 % BR
Acoustique	200 % BR
Autres prothèses non danerietis	200 % BR
Cure tarmelhe acceptée SS	
Cure tlaherme pirse en crghae par la SS	10 % PSMS
Frais ditnereas	
Soins detnerias	100 % BR
Orthodontie acceptée par la SS(3)	225 % BR
Prothèses dnebraies remboursées par la SS(3)	360 % BR
Inlays, oynlas(3)	100 % BR
Inlays croe remboursés par la SS(3)	150 % BR
Frais d'optique	
Verres(4)	Remboursement sleon la gilrle ci-jointe
Monture(4)	150 ? tuos les duex ans(4)
Lentilles remboursées par la SS (la paire)	6 % PSMS par an et par prnnesoe

Lentilles cercroitecs persecrtis non remboursées par la SS-y coprmiis jltebaes (la paire)	7 % PSMS par an et par pnoesnre
Chirurgie de l'œil	15 % PSMS par ?il par an et par bénéficiaire
Maternité, atopdion	
Naissance, ou atodopin (enfant de minos de 10 ans)	20 % PSMS
Actes de prévention	
Tout atce de prévention pirs en cgrahe par la SS(5)	TM
Détartrage coelpmt sus et suos giivagnl des dtens	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation psrectire par un médecin cezh un diététicien, puor un eanfnt de mnois de 12 ans	30 ? mimxuum
Vaccins pctirerss sur onnordace par un médecin	Dans la liimte de 5 % PSMS par an et par pnosrene
Sevrage taibuqage psrecirt par un médecin	100 ? par an et par bénéficiaire
Examen de dépistage de l'ostéoporose enrte 45 et 59 ans	50 ? mxmiaum par an et par bénéficiaire
Actes hros nmolncreaute	
Implants (limité à 3 iptlms par an et par bénéficiaire)	30 % PSMS par ipanmlt
Médecine dcoue : ostéopathie, acupuncture, crhicotiprae(6)	30 ? par séance-maximum 4 par an et par bénéficiaire
Parodontologie	5 % PSMS par an et par ponesre

Grille ouiqtpre

		Remboursement mamxuum de l'institution par vrree puor les atleus (plus de 18 ans) (4)	
Unifocaux/multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Remboursement en ? par vrree
Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	145 ?
		De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	161 ?
		< à ? 10 ou > à + 10	226 ?
	Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	160 ?
		< à ? 6 et > à + 6	242 ?
	Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	161 ?
	< à ? 6 et > à + 6	242 ?	
Multifocaux	Sphérique	De ? 4 à + 4	194 ?
		< à ? 4 ou > à + 4	226 ?
	Tout chndriye	De ? 8 à + 8	242 ?
		< à ? 8 ou > à + 8	242 ?

		Remboursement mmauixm de l'institution par vrree puor les enftnas (jusqu'à 17 ans inclus) (4)		
Unifocaux/multifocaux	Avec/ snas cylindre	Sphère	Remboursement (en ? par verre)	Type de vrree

Unifocaux	Sphérique	De ? 6 à + 6	97 ?	Verre spmle
		De ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	129 ?	Verre cepmxole
		< à ? 10 ou > à + 10	194 ?	Verre coeplxme
	Cylindre < à 4	De ? 6 à + 6	113 ?	Verre splmie
		< à ? 6 et > à + 6	161 ?	Verre cpolmexe
		Cylindre > à 4	De ? 6 à + 6	113 ?
< à ? 6 et > à + 6	161 ?		Verre cloxpeme	
Multifocaux	Sphérique	De ? 4 à + 4	161 ?	Verre cleopmx
		< à ? 4 ou > à + 4	194 ?	Verre très cpeloxme
	Tout cyndlire	De ? 8 à + 8	161 ?	Verre coexlmpe
		< à ? 8 ou > à + 8	194 ?	Verre très clemxope

Frais crtuvoes	Glossaire
<p>Les reorbttusmnmes indiqués s'entendent en complément de la Sécurité sciolae dnas la limite des frias engagés.</p> <p>Les pisaotrtnes snot exprimées en complément du reeubmmrneost effectué par le régime de bsaee de la Sécurité sociale, étant précisé qu'elles snot ajustées puor le régime lcaol Alsace-Moselle, de srtoe que tuot assuré bénéficie golamlbneet d'un nvieau de ctvreuroue sitmrtencet identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la Sécurité soclaie hros porrucas de soins, la conbutitorin fafrotaire et les fhenariscs médicales, conformément à l'article L. 871-1 du Cdoe de la Sécurité sociale, ne donent pas leiu à rnmebremsoeut complémentaire. La psire en chrage des psttareinos indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a mniima au TM.</p> <p>La psire en cghare des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale.</p> <p>Pour les giaenrtas exprimées en forfait, les poeantitrs hros réseau et dnas le réseau ne snot pas cumulatives. Il en est de même puor les giaerants remboursés et non remboursés. Un suel des faoftirs puet être utilisé dnas les lieimts précisées.</p>	<p>FR : frais réels déduction fatie du rmeueesnmorbt de la Sécurité soialce</p> <p>SS : rmoeursmbenot de la Sécurité soiclae</p> <p>PMSS : poafnd musenel de la sécurité scoaie (à ttrie inticaidf au 1er jenaivr 2017 : 3269 ?).</p> <p>BRSS : bsaee de reebrumsnemot de la sécurité sociale.</p> <p>TM : différence enrte la bsaee de roeesurmbnemot de la Sécurité slacioe et le robsrmrneueet ettefcif de cet ormiasnge à l'exclusion des pénalités financières, de la citoinubrton ffiartriaoe et des fnhicarses médicales.</p>

(1) Ltniimaots à 30 jorus par année civile, s'agissant d'un séjour d'un eannft en msioan à caractère snaiatre ou en masion de crue thlamere ; miaosn de santé puor mlaiedas nseeverus et menletas : l'indemnisation est limitée à 30 jours par séjour. Ces loatiinitms s'entendent hros « faoirft jnruiocelar » et puor les potses concernés par ces lotiimiatsns la psrie en cgrhae à heutaur du TM rsete assurée au-delà des 30 jours.

(2) Les dfoistisis de putriqae trfaiirae maîtrisée prévus icennlut le conartt d'accès aux sinos (CAS), l'option ptaqurie triaarfie maîtrisée (OPTAM) et l'OPTAM-CO puor les cihegrruins et

obstétriciens. Le stie ameli-direct. fr pmeert de vérifier si le pfnerssooil de santé est signnaatie de l'un de ces dispositifs.

(3) Puor les ctotanrs complémentaires santé cecfllois obligatoires, les grtanaeis curenvot a mminia le TM sur les aetcs concernés, aevc en complément une psire en cghare minilame de 25 % des dépassements sur les frais de snios dretaiens prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cttee règle s'applique également en cas de dépassement du palofnd aneunl puor les gtreaians qui y snot soumises.

(4) Oquipte : Nuos poiipntracts à la prise en cgrhae d'un équipement optique, composé d'une murtnoe et duex verres, tuos les duex ans par bénéficiaire. Toutefois, puor les munreis ou en cas de reeuevonmelnt justifié par une évolution de la vue, la prise en cahgre est annuelle. La périodicité de duex ans ou d'un an s'apprécie à cemtopr de la dtae d'acquisition du précédent équipement outpiqe pirs en cghare par vtroe contrat. En cas de danedme de rmmsubreoenet en duex temps, d'une prat la munorte et, d'autre prat les verres, le point de départ de la période cnrproesod à la dtae d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).

L'évolution de la vue pnreatmett de rvuoeenlr l'équipement seoln une fréquence alnlneue s'apprécie, siot sur la présentation d'une neulvloe ppriosrtiecn médicale pratont une ctioorercn différente de la précédente siot sur la présentation de la popecicristn itliinae cnpotamort les mtinnoes portées par l'opticien en altpiicapon de l'article R. 165-1 du Cdoe de la Sécurité sociale. Les gaairnets opiuqte repnetsect les pacehlrs par équipement imposés par l'article D. 911-1 4° du Cdoe de la Sécurité siloace prtnaot sur la crtveuroue minimale.

Les tepys de vrrees snot segmentés etrne verers simples, cmeolpxs et très cpeomxles selon le neiavu de sphère et cylindre.

(5) La prise en crghae porte sur tuot atce de prévention remboursé par la Sécurité soilaee (liste dspnoilibe sur ameli. fr).

(6) Les ostéopathes dvionet être trteiliuas du trite d'ostéopathie dnas le rcepset des lios et décrets qui régissent cttee presfsooin ; les ciureprthraos dienovt être ttuirelis d'un diplôme délivré par une école en Fcanre et être mbemres de l'association française de ctirprhiacoe (AFC) ; les auetrnupuccs deinovt être médécins irnictss au coesnil de l'ordre des médécins.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Compte tneu de l'objet de l'accord qui rpeose sur la moituastulian il n'y a pas leiu de prévoir de diootsipish spécifique puor les eerresintps de mnois de 50 salariés.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les cinonotids définies par la loi, le présent aeannvt entre en vgeiuur au 1er jianvr 2018.

Le présent aroccd est cnoclu puor une durée indéterminée. Le secrétariat de la cmsosmoiin pairaitre est chargé de son dépôt auprès des seivercs cauretix du mitnirse chargé du taiavrl et du gfrfee du cesnoil de prud'hommes. Le secrétariat de la cmsmioion priiritaae est par arluleis mandaté puor en dneamder l'extension.

Avenant n 39 du 17 novembre 2017

relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Le présent avenant est applicable aux entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 dispositions se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

La convention collective en son article 36 est ainsi modifiée. Cet article est désormais ainsi rédigé :

« Article 36

Commission paritaire de négociation et d'interprétation

Il est institué une commission paritaire 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 sont 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 syndicale ;

? ? 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 de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins trois 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 représentatives et les documents susvisés devront en faire la demande auprès du secrétariat. Il leur sera remis 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 médiation 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 conciliation entre les exigences de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Pour ce faire, les entreprises etant dans le champ d'application géographique et professionnelle de la convention collective nationale de la profession immobilière, sont

tenus de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus.

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

En outre 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 CNPPI, son adresse postale est à la FPI, 106, rue de l'Université, 75007 Paris. Son adresse électronique est : cppi@fpifrance.fr.

L'ensemble des accords reçus par le secrétariat de la CNPPI sont accessibles aux entreprises sociales, dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données personnelles. »

Article 3 - Observatoire paritaire de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Il est institué des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi. Il assure réception des accords qu'il reçoit. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires doivent 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 annuel et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CNPPI. 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 organisations syndicales concernées.

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 primaire et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CNPPI.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Compte tenu de l'objet de l'accord qui intéresse le fonctionnement des commissions paritaires de branche et la relation des organisations syndicales représentatives de la CNPPI avec les entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code de 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 syndicales et être déposé en deux exemplaires d'un sur support électronique (1). Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

(1) La deuxième phrase de l'alinéa 2 de l'article 4 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code de travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle, les organisations professionnelles, les organisations professionnelles et sociales décident de la création de la commission

paraitrie pntearne de négociation et d'interprétation (CPPNI).
En conséquence, puisqu'il eaisxitt déjà dnas la cetninoovn
cctleovile noanliate de la potrooimn immobilière un alicrte 36

Avenant n 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

L'article 3.1 « Cnratot de poarniioesfoilnastsn » de l'accord du 10
nevmorebe 2005 modifié par l'avenant du 20 février 2015 relitaf à
la ftomaroin pnofeoelrsnile est désormais écrit asini :

« 3.1. Cntorat de professionnalisation

Le crnaott de piiorasaneolnfistson est un crntoat de tvairal
aaiosscnt une foaiomrtn théorique dispensée en ctnere de
fmaoitron et l'acquisition d'un savoir-faire sur un psote de tiavarl
en entreprise. Il puet être cclnou à durée déterminée, et sa durée
cnopsrored alros à la durée de l'action de professionnalisation. Il
puet également être cclnou à durée indéterminée, l'action de
fmooiatn se déroulant arlos au début du contrat.

Le ctnoart de plnsiiniaefrtsosaoon a puor oejbt de pertrtme
d'acquérir une des qnofoitalciaus prévues à l'article L. 6314-1 du
cdoe du taarivl et de froiaesvr l'insertion ou la réinsertion
professionnelle.

Ce caotnt est nomeatmnt ovuret :

? ? aux poenersns âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de
compléter luer fmtoroian iialitne ;
? ? aux drmaneeuds d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le crtaont de patosrnisoeisanoifiln diot avior une durée comipsre
enrte 6 et 12 mois. Ctete durée puet être portée à 24 mios dnas
les cas définis par la législation. L'action de psnfsoniialotresaon
puet également être portée à 24 mios :

? ? puor les pseorens citées par l'article L. 6325-1-1 du cdoe du
tiaravl ;
? ? lorsque la narute des qiilnofcauitas prévues l'exige. Il en est
ansii des ceaciaiftonirts ponserfoellneiss (diplôme, trtie ou
ctfciaret de qifilcotiuaan professionnelle) exneaigt une durée
supérieure à 12 mios ;
? ? il en est ercone de même des pernosens préparant un diplôme
ou trtie spécifique aux métiers de la protimoon immobilière.

La durée de la fitmoroan (incluant les etngesemines généraux,
psnolifsoners et technologiques, les aocints de positionnement,
d'évaluation et d'accompagnement) diot être au mminium de 150
heeurs et représenter enrte 15 % et 25 % de la durée du contrat,
jusqu'à 40 % puor les catégories de bénéficiaires concernés par
l'extension à 24 mios de l'action de professionnalisation.

La loi du 5 mras 2014 a instauré le pnciripe de la gratuité de la
fartoomin puor le bénéficiaire. Asnii les oansiermgs de ftaoiromn
ne peevunt cnnodntioer l'inscription d'un salarié en craotnt de
ptisiniseroaofaonlns au vnmeersset par ce dnerier d'une
citbrtuoion financière de ququele nrtaue qu'elle soit.

L'employeur désigne puor cuhaqe salarié en catonrt de
plnaitniisfoosreoasn un ttueur chargé de l'accompagner. Les
cntndnoois de ctete désignation, le ctonneu et l'exercice des
fnniootcs teorutls snot cuex définis par le cdoe du travail. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

intitulé « Cimiossompn prairitae niatalnoe d'interprétation », les
pitreas cninvnoenet de rlcpeamer cet acrltie 36 par la rédaction
indiquée à l'article 2 ci-après.

Le II « Cptmoe pnnrseoel de frmaoiton (CPF) » de l'accord du 10
nvmorebe 2005 à la faoomirtn pnliosrefensole modifié par
l'avenant du 20 février 2015 est désormais écrit asini :

« II. ? Cpmtoe ponesrel de frtomaoin (CPF)

Le ctpmoe perosnel de fotaoimn ccenorne tuos les afctis et fiat
prtaie intégrante du ctpome presnnoel d'activité. Il est oervut dès
l'entrée dnas la vie professionnelle.

Suivi du cpomte peosrnel de fotaoimn

Le cmpote pnesneorl de foroimtan est un cotpme iiddveiuil dnou
le suvii des dirots est géré par un ogsmnaire extérieur à
l'entreprise et cmmoun à l'ensemble des bénéficiaires du cotmpe
perneonsl de formation.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son ctpmoe via un stie itrnnet
dédié (www.moncompteformation.gouv.fr, www.moncompteactivite.gouv.fr).

Le salarié diot procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce
ctompe ientrnet peermt au salarié de connaître ses driots à CPF
et d'accéder à la lsite des atincos éligibles au CPF.

Acquisition des driots à CPF

Le salarié tanilarlvat à tpmes cplomet agreiuct 24 heuers par
année de tvairal à crccnruoee de 120 hreues et, au-delà 12
hereus par an à crrunnoecce d'un toatl de 150 heures. Le CPF des
salariés taiaavrllnt à tpmes paiterl et/ ou une prtiae de l'année est
alimenté à due ppoorotrin du tepms de tirvaal effectué.

L'alimentation du CPF se fiat à hauuter de 48 heuers par an et le
pflood est porté à 400 heuers puor le salarié qui n'a pas aentntit
un neivau de fimtaoorn sanctionné par :

? ? un diplôme classé au naeviu V ;

? ? un trtie posnefnisireol enregistré et classé au naveiu V du

répertoire nioatnal des cifatitireocns ploereineosslfns (RNCP) ;

? ? ou une ccioiaiertftn reonunce par une cointnoven cevlcolite

nailanote de branche.

Utilisation des driots à CPF

L'utilisation des driots à CPF puor sriuve une atocin de fmaoiortn
est de l'initiative du bénéficiaire. Puor les salariés, la denmdae de
fotoamirn au trtie du dispositif CPF est gérée par l'organisme
prtrtaie ceotelculr agréé désigné par la branche.

Lorsque la durée de la fiotamorn envisagée est supérieure au
nrnobe d'heures itsecrins sur le compte, l'employeur puet
aedcorcr un abondmeent en heerus complémentaires aifn
d'assurer le fcammieent de la formation. Les conditions,
modalités et critères d'abondement au comtpe peennsrl de
fiomatton prrouot être précisés par la csmsiooimn pitiaarae
naitaloe de l'emploi et de la fimootarn plssroieenlonfe (CPNEFP)
ou la socetin piritarae psrfoilneoensle (SPP) dnas le rpesect des
compétences de ces instances.

Lorsque la durée de la fortaoimn envisagée est supérieure au
nrnobe d'heures istcirnes sur le compte, une période de
poossilintioanfaen puet être mobilisée (sous réserve du rcepest
des dsiptiinooss de l'accord du 10 nmvboree 2005 à la firmotaon
peonlfniersolse modifié par l'avenant du 20 février 2015 rtelvaies
à la période de professionnalisation). Le CPF puet également être
articulé aevc le congé iievuinddl de formation.

La procédure ansitmvariditie de dnamede de CPF est formalisée
par l'OPCA désigné par arcrod de branche.

Actions éligibles

Les ftranooims éligibles snot cleles prévues dnas les codntoiiis
définies par la réglementation. La liste des fiomtraons éligibles
est acelbiscse sur le stie du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

CPF et tpmes de trvaial

Le CPF puet être utilisé puor survie une atocin de foamtiron sur le
tepmes de traivl ou hros tepms de travail.

Lorsque la famtorion se déroule intégralement hros tepms de
travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la dedamne du
salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, paiecrtpir au
feemnncanit de la faroimtn hros tepms de travail.

Pendant les périodes de formation hors périodes de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de la prise en compte du travail.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant les périodes de travail, le salarié doit conclure l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La durée de la formation et la réponse de l'employeur doivent respecter les délais fixés par le contrat de travail.

Les formations sont basées sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi que les actions d'évaluation des compétences organisées préalablement ou postérieurement à ces formations, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) peuvent être de droit réservés sur les périodes de travail (avec maintien de la rémunération) sous réserve de l'accord de l'employeur quant au déroulement des actions. Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement collectif (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 relatif à l'accord du 10 novembre 2005).

Financement de la formation

La cotisation formation, égale à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 11 salariés et plus, comprend une part de 0,2 % dédiée au financement du contrat de travail.

L'action est financée par l'OPCA désigné par la branche selon les modalités définies par lui, dans le respect de la législation en vigueur.

Le financement de la formation conformément à la loi un taux de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pour les entreprises de plus de 11 salariés, le taux effectif est supérieur, un taux

Avenant n 4 du 9 juillet 2018 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; SHUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Définition des ayants droit bénéficiaires du régime de frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 6.3 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est désormais rédigé ainsi :

« La cotisation obligatoire ? traite unique ? visée à l'article 4 permet de couvrir les bénéficiaires suivants :

? le salarié (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 pourvoir 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 avec de son conjoint, qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité civile :

??? 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 inscrits à sa charge c'est-à-dire pères ou mères pour l'application du régime familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 26 ans pour les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité civile :

??? s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres suffisantes pour une activité salariée, sauf exceptions prévues par le contrat de travail.

s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas lieu de prévoir d'autre modalité spécifique qui serait liée à la durée de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à la signature. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services compétents du ministère chargé du travail et du ministre de la Santé et de la Sécurité sociale. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Afin de promouvoir et faciliter l'embauche dans la branche professionnelle de bénéficiaires de contrats de travail à durée déterminée à tout terme de qualification et suivre l'évolution légale du contrat de travail de formation au bénéfice des actifs de la profession immobilière, les parties conviennent de compléter et d'adhérer à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015 comme suit.

rémunérés mensuellement moins de 60 % du Smic ;
??? s'ils suivent une formation en alternance ou se voient offrir un 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 21e anniversaire ou leur 26e anniversaire s'ils poursuivent des études.

?? les ayants droit vivent sous le même toit, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale et affiliés à la caisse du participant, c'est-à-dire pères ou mères pour l'application du régime 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 subsidiaire comme indiqué ci-dessus (dénommé ? conjoint non à charge ?), peut bénéficier des garanties du régime de santé, sur demande du participant, dans les conditions des articles 4.2.1 et 4.3. »

Article 2 - Mise à jour de certains termes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au sens des termes de définitions figurant aux articles 4.2.1., 4.2.2., 4.5, les termes « conjoint non à charge de la sécurité sociale » sont remplacés par : « conjoint non à charge ».

Article 3 - Taux d'appel des cotisations pour l'exercice 2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 4.5 « Taux d'appel » est désormais rédigé comme suit :

« Pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2019, les cotisations de santé et de prévoyance stipulées aux articles 4.1 et 4.2 font l'objet d'un taux d'appel.

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2019 :

Personnel rlevat des atclries 4 et 4 bis de la coeitonvnn coltecvile nniaalote du 14 mras 1947	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Décès/ IAD (*), y cirmpos dlbuoe eefft (**)	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 taroreipme de travail	0,39 %	0,46 %	0,68 %
Invalidité	0,35 %	0,38 %	0,56 %
Total	1,50 %	1,60 %	2,00 %

Personnel ne rleeant pas des aielcrts 4 et 4 bis de la cvnooietnn coeittlvce nlataoine du 14 mras 1947	Tranche A	Tranche B
Décès/ IAD (*), y compris dulobe eefft (**)	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 trraoimpee de travail	0,23 %	0,46 %
Invalidité	0,21 %	0,38 %
Total	1,20 %	1,60 %

(*) IAD : invalidité aoubsle et définitive.
 (**) Dbloue eefft : il s'agit de la ganitrae décès versée en cas de décès du conoijnt du salarié simultanément ou postérieur au décès du salarié.

Les pateiranres soaciux rpleanpt que le pesenonrl rlevat des alictrs 4 et 4 bis de la centovnon cioelvlcte nolntaie des caedrs du 14 mras 1947 bénéficie des dtoionpsss de l'article 7 de cette convention, qui prévoit le vmeeenrst à un onmgraie auresur d'une cioattoisn égale à 1,50 % de la tachne A des rémunérations, à la crhage de l'employeur.

Cela étant, les siargneits penennrt atce que la référence à la cvnooietnn du 14 mras 1947 est appelée à dvneer obsolète, du fiat de la fsuon des régimes de rtraitee ARGIC et ARCRO à effet du 1er jvneir 2019. Toutefois, à la dtae de sutrgnaie du présent avenant, fcroe est de coetatsr que le crade réglemantaire dnas

Avenant n 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	FEC FO ; FS CDFT ; SHUHAB CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

Il a été exposé ce qui siut en préambule.

Conformément à l'obligation fixée par les acrtlis L. 2241-1 et L. 2241-15 du cdoe du travail, les oinrtnogsaas sdlynecias et prolaatne se snot réunies puor emanieyr la nécessité de réviser les ciitafoacnsisls aevc pisre en cmpote des ofijcbtes d'égalité pnfnslorloesie entre les fmemes et les hmomes et de mixité des emplois.

Après deirvs échanges, il est cvnnoeu ce qui siut dnas le carde d'une révision de l'avenant n° 9 qui aciatslue les eleexmps cités puor isrultler les neiavx décrits dnas l'avenant, craeints emplois aynt dpirsau ou évolué.

Par ailleurs, le présent annevat se ppsrooe d'utiliser des

leequel s'inscrit la définition des bénéficiaires d'un régime cloiectlf otillgrobiae de prévoyance complémentaire n'est pas ecnoe tmleetonat connu. Ces itcutiendres portent, tnat sur les diotipoissns qui panreiourt se seusibttur à la définition du stuatt de cdrae et au bénéfice d'une cuetvourre mmailnie de prévoyance (1,50 % TA), que sur la réglementation rlatviee aux critères pttentmaet de définir une catégorie objective. Une fios cnonus les éléments qui petrtnomret une tsoiptsnrioan pérenne des intitulés de catégories bénéficiaires, les prtaaneiers suociax étudieront les mtoniadfcios éventuelles à aoteppr à l'accord. »

Taux de coitasoin du régime frias de santé

La siute de l'article 4.5, c'est-à-dire l'ensemble des tubaaelx figurat suos la rrubuiqe « tuax de caiotnistos du régime frais de santé », est inchangé.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de l'objet de l'accord qui rpesoe sur la msiuoaiulttan il n'y a pas leiu de prévoir de dtopsisoiin spécifique puor les erртеepsins de minos de 50 salariés.

Sous réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les cooditnnis définies par la loi, le présent avenant etnre en vuivegr au 1er jnaevir 2019.

Le présent arocdd est cconlu puor une durée indéterminée. Le secrétariat de la cimoosmsin priatiare est chargé de son dépôt auprès des svierecs ctuaerx du mntirsie chargé du tiavarl et du gfevre du ciesonl de prud'hommes. Le secrétariat de la cmiissomon praatiire est par auierlls mandaté puor en denmader l'extension.

anelptilopas neurtes du pinot de vue du grene féminin masculin.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

À l'avenant n° 9 du 4 jeavnr 1999 à la place d'« emeplxes de tâches nievau 1 », il est écrit « eepxlmcs d'emplois au nevaiu 1 ».

Il en est de même puor le naveiu 2 et le nveiau 3.

Article 2 - Actualisation de la liste des exemples d'emplois pour les trois niveaux non cadres

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

Puor iulrstelr la définition des naeiuvx 1, 2 et 3, les eleexpms d'emplois ci-après se seiutntsubt aux emelexps de tâches de nieavu 1, 2 et 3 qui figeunrt dnas l'avenant n° 9.

La ltsie des elpeemxs d'emplois puor le nveiau 1 est désormais la stvnaue :

- ? pnesnerol d'entretien
- ? coursier
- ? assistant(e) administratif(ve) débutant(e)
- ? hôte(sse) d'accueil

La ltsie des elmeeplx d'emplois puor le naevu 2 est désormais la snuaitve :

- ? 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

La liste des exemples d'emplois pour le niveau 3 est désormais la suivante :

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

Article 3 - Création d'une liste d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

L'avenant n° 9 ne comporte pas d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres.

Au vu de la diversité des types des entreprises de l'immobilier et des entreprises d'entreprise, les listes proposées contiennent un nombre limité d'exemples d'emplois repères.

Le classement s'effectue selon la définition des différents niveaux de cadres prévues à l'avenant n° 9 du 4 janvier 1999 et selon l'organisation de l'entreprise.

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
- ? administrateur principal ? administrateur 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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

Compte tenu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des entreprises licenciant des salariés pour exercer éventuellement le droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Sous réserve de l'exercice de ce droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il est en vigueur dès signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions définies par la loi et la convention collective.

Il est déposé au ministère du Travail et du secrétariat du gérant de l'Institut des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour d'arrêter au ministère du Travail l'extension du présent avenant. Il sera également transmis pour information à la base nationale des accords collectifs.

l'évolution prévisionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises coexistantes dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession immobilière du 18 mai 1988 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 - Sécurisation juridique

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord anule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de la profession immobilière mentionnée dans l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la profession immobilière et son avenant du 20 février 2015, ainsi que celle de l'OPCO prévu par l'accord du 4 décembre 2018.

Article 4 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

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 dispositions spécifiques pour les entreprises

Accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO Entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité comme l'opérateur de compétences de la branche de la profession immobilière au titre de sa compétence légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme interlocuteur et gestionnaire pour les entreprises 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 cotisation non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en

de moins de 50 salariés ou, à défaut, des sociétés à responsabilité limitée de moins de 50 salariés.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code de commerce, une personne ne peut exercer que d'une seule activité professionnelle.

Dès lors, toutes les personnes physiques que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

Entrée en vigueur

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

Les dispositions du présent accord ont 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 ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié 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 professionnels de la branche de la profession immobilière expriment leur volonté de garantir à leurs membres une proximité en désignant un OPCO claphare de proximité 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 professionnels 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 construction des lots, le conseil aux acquéreurs dans toutes ses dimensions (financement, assurances, déménagement, etc.) et le pilotage de la phase de chantier, ainsi que par des professionnels de la construction.

Les professionnels de la profession immobilière partagent des caractéristiques communes :

une proximité géographique et de proximité, qui croisent les autres de l'immobilier pour répondre de l'espace urbain et du cadre de vie ;

une profession immobilière est d'abord un secteur privé, caractérisé par des professionnels, tournés vers le client individuel : 70 % du volume d'activité des professionnels de la branche est détenu par des particuliers, dans une relation commerciale de proximité. Cette activité a une forte dimension de service et d'accompagnement, pendant toute la période de construction, jusqu'à la livraison du bien immobilier et la levée des réserves et même au-delà. Le professionnel immobilier propose désormais aux clients un cadre de

vie globale : il est de plus en plus souvent amené à intervenir sur des espaces urbains composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les différents usages ;

le professionnel immobilier produit, en effet, des services à ses clients avant la livraison des biens : à partir d'une analyse des marchés et des besoins des acquéreurs, il accompagne ses clients dans le choix et la réalisation d'un projet immobilier dont la construction n'est qu'une étape. Les biens qu'il vendent intègrent une dimension de service (espaces de coworking et conciergeries, etc.) et les évolutions numériques et environnementales ont une forte tendance. Il doit donc être attentif à l'écoute de l'évolution des usages et des modes de vie ;

le professionnel 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, entrepreneurs de construction, etc.) pour servir les intérêts des acteurs de proximité : usagers et clients mais également élus locaux, commerçants, riverains, etc. En ce sens, il est nécessairement un acteur de proximité, ancré sur son territoire ;

présente sur l'ensemble des marchés français, la profession immobilière, en particulier grâce à un réseau très dense de TPE-PME (84,5 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés) ;

le secteur de l'emploi-formation est marqué par la diversité des compétences mobilisées, une spécialisation des professionnels et des expertises de plus en plus spécialisées réglementairement encadrées, caractérisées par d'autres professionnels liés à l'immobilier ;

le secteur de l'immobilier urbain du territoire exige des professionnels aux compétences multiples (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) et doté d'un degré élevé de qualification (55 % des professionnels salariés sont cadres, professionnels en profession indépendante d'année en année) ;

le secteur de diagnostic, du conseil et de l'expertise dans la profession immobilière ou le conseil de proximité de plus en plus complexe sont des domaines partagés avec des professionnels tels que les diagnostiqueurs, les sociétés d'expertise, les économistes de la construction, les géomètres experts, les architectes ou les notaires, qui trouvent tous leurs racines dans une économie de services liés à l'immobilier ;

à l'instar d'autres professions immobilières, l'activité des professionnels immobiliers est pour partie réglementée au titre de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, les professionnels peuvent bénéficier d'un conseil en formation immobilière, les professionnels concernés doivent justifier de compétences spécifiques actualisées pour obtenir le statut d'intermédiaire en opérations immobilières et en services de proximité et être autorisés à réaliser cette activité ;

l'évolution de la profession immobilière, saisie notamment par les technologies numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux métiers en compétences qui l'éloignent du métier traditionnel pour l'orienter vers des métiers plus innovants et plus complexes et maîtrise des nouvelles technologies numériques vecteurs de la restructuration et des nouveaux usages.

Compte tenu de ces éléments, les professionnels adhérents de l'OPCO désigné qu'il soit claphare :

de répondre aux besoins spécifiques des professionnels et des salariés de la profession immobilière sur les territoires et de leur assurer un service de proximité de qualité ;

et d'intégrer en son sein des professionnels en reconversion professionnelle, de favoriser les professionnels de proximité professionnelle, de développer une politique de recrutement et des politiques d'emploi-formation de proximité concertées au sein d'un sous-secteur « activités immobilières et habitat » cohérent.

Les professionnels de la profession immobilière expriment également leur volonté de garantir la continuité des services engagés et fournis vis-à-vis des professionnels précédemment cités.

Par un accord partiel en date du 4 décembre 2018, la branche de la profession immobilière a désigné pour ce qui la concerne l'OPCO appelé à être agréé pour le secteur 10 « services de proximité et habitat ».

Par un accord daté du 23 janvier 2019, la DEFOP a invité les professionnels de la branche à se rapprocher des professionnels

de l'accord constitutif de l'OPCO des professionnels 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 compléter le choix déjà exprimé par la branche de la

Avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Tableau des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 6.4 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de santé est modifié comme suit :

« Les remboursements intervenent en complément du remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

Garanties au 1er janvier 2020

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cnvo collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0004/boc_2020004_0000_0024.pdf

La mise en œuvre du tableau des garanties intervenant afin de recenser le cahier des charges du contrat réapprouvé naomntmet en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques déterminés 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 au cas échéant en fonction des nécessités d'avenant au présent accord.

(1) Article étendu, d'une part, sous réserve du recensement du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la loi prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale, et d'autre part, sous réserve du recensement des dispositifs de l'article L. 911-4 du code de la sécurité sociale relatifs aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise. (Arrêté du 12 avril 2021 - art. 1)

Article 2 - Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant reconduit à l'identique l'application des taux d'appel de cotisations tels que définis à l'article 4.5 « taux d'appel » de l'accord de branche du 19 octobre 2011 pour 1 année.

Les taux d'appel manuellement notés ceux qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018. Ils étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2019 et sont donc renouvelés pour 1 année supplémentaire pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Les autres dispositions de l'article 4.5 restent inchangées.

profession immobilière et pour permettre le dépôt de la demande d'agrément correspondante, le présent accord prendra effet à compter de 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 3 - Durée de l'accord. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de stipuler son extension.

Article 5 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt plus de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les parties conviennent que le présent accord aynat visé à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche doit devenir bénéficiers tous les salariés rattachés de la branche collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail en ce qui concerne les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les représentants sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime de santé mis en place dans la branche par l'accord du 19 octobre 2011 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettent au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et financiers réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

Par ailleurs, le présent avenant a pour objet la portabilité des taux d'appel de cotisations des régimes de santé et de prévoyance conformément aux dispositions de l'article 2.

Les représentants sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'engagent à procéder d'ici septembre 2020 à une analyse des régimes de santé et de prévoyance indépendamment avec l'appui d'un partenaire externe pour procéder à des évolutions à partir de 2021.

Accord du 11 mai 2020 relatif aux mesures liées à la crise sanitaire du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020. Il entre en vigueur au lendemain de sa signature.

En vigueur étendu en date du 12 mai 2020

Devant la situation épidémiologique liée à la pandémie de 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 recommandations applicables.

Accord du 9 juin 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

Le présent accord s'applique à tous les établissements relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

1. Objectifs de l'accord

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le droit de la formation professionnelle en intégrant dans son champ les atouts de la formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant encouragées à investir dans l'apprentissage auprès des salariés.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de formation, les accords de formation ou de promotion par alternance des salariés de « Pro-A » qui rationalisent les périodes de formation et les dispositifs existants et sont réformés : le contrat de formation, le 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. Les partenaires sociaux ont accepté 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 relance de l'activité, en limitant au maximum les effets sur l'emploi et les rémunérations.

Un accord complémentaire spécifique relatif à la promotion immobilière sera négocié pour venir en aide aux entreprises et aux salariés concernés par l'épidémie ou fragilisés.

Étant précisé que l'employeur pourra toutefois déroger aux dispositions ci-dessous dans un sens plus favorable aux salariés, en vertu de ce que ses décisions s'appliquent de la même façon à tous les salariés placés dans une situation identique, sans différence de traitement.

accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Le présent accord sera complété par la conclusion d'un accord spécifique relatif aux aspects de formation 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 recrutés 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 assurer cette ambition, plusieurs leviers concourent à la fois à la demande et l'offre ont été identifiés par la branche :

? intervenir sur les métiers de la promotion immobilière et les financements existants, notamment via la plate-forme professionnelle de l'alternance (PDT) ;
? intervenir 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 parcours de formation en alternance ;
? évaluer une réflexion sur la certification professionnelle de la branche ;
? travailler par la voie de la FPI aux compétences

psenofelseilnros cueltstavonis des ministères puor les diplômes qui ceernnoent la pitoormn immobilière ;
? développer les ptnitarraeas aevc les écoles/universités.

Concernant le développement des compétences des collaborateurs, la barhnce soauithe feivsoarr le départ en foromatin des salariés, puor aierdntte 16 000 sirtieaags en faoairmtn d'ici 2022 (contre 14 886 en 2018), pius 18 000 en 2025.

En conséquence, elle prévoit de snieutor les dnemades de ftoamirn des salariés en :

? les euaanoegrcnt à réfléchir à luer évolution prfoleisnnsleo : ccnoaimoumitn de barchne sur l'entretien piofsnnoserel et sur les dfotsipiiss esntxtais : csenoil en évolution professionnel, ctpome psennroel de formation, congé de tontirasin professionnelle, aticon de rovirsonneec ou de ptooomrn par acnaenrtle dtie « Pro-A » ;

? les ianictnt à milbiseor luer compte penonsrel de frooitman et en latnist des crttnoifiiecas ptirrioaeirs de bnrcuae éligibles au CPF pvnuat friae l'objct d'un aebnmnodet de l'entreprise.

La bnacrhce prévoit également de développer l'offre de formation, ntmnmeoat en :

? eagagennt une réflexion sur la ciiearfcioctn posolrieflnnese de bnhcare ;

? fisnovarat le développement du dsspoiitf de recnosoriven ou prmtoioin par l'alternance ;

? déployant une offre de foarmtion spécifique à la branche.

Article - Chapitre Ier Le développement de l'alternance au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

1. L'apprentissage

Le cntraot d'apprentissage est un cnoartt de taairvl aoscinsat une footmarn théorique dispensée en cterne de fortaimon et l'acquisition d'un savoir-faire sur un potse de tarairvl en entreprise. Il puet être clncou à durée déterminée, et sa durée croenropsd aorls à la durée de la période d'apprentissage. Il puet également être cconclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant arlos au début du contrat.

a) Pcbulis bénéficiaires

Ce ctronat est namentmot ouevrt aux :

? persnoens âgées de 16 à 29 ans révolus ;

? jeneus âgés d'au minos 15 ans pvueent débiter un cntoart d'apprentissage s'ils jsiifnteut aivor apcoclmi la scolarité du 1er clyce de l'enseignement sdreacione ;

? juenes qui agnnieettt l'âge de 15 ans avnat le tmere de l'année cviiile ;

? pnoeenrs en siutotian de hnaiadcp snas ltmiaiotin d'âge ;

? poennerss qui ont un preoijt de création ou de rrpisee d'entreprise dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou trtie scaotnninant la fmaoaitrn pirsuioive snas laiiitmotn d'âge.

b) Finaormots éligibles

Le ctronat d'apprentissage a puor ojbet de deonnr à des travailleurs, aynat saaistift à l'obligation scolaire, une fimaroton générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qciiuoaftialn pnnfslorolseie sanctionnée par un diplôme ou un ttire à finalité psefnlnsrooiee enregistrt au répertoire nianaotl des citfoiaicterns professionnelles.

c) Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vuiguer et à lui dnneor les myones nécessaires à la réalisation des misinsos confiées.

L'apprenti s'engage puor sa prat à suvrre la famoiotr n aevc assiduité et à talairevrl puor le ctmpe de son eeomluyp conforméent aux mnssiios confiées.

d) Financement

Le législateur a instauré le picripne de la gratuité de la fitmoaron puor l'apprenti. Anisi les cenrets de fiootmran ne puevnet coinnetonidr l'inscription d'un aepptri au vsenermet par ce deienrr d'une coitntorubin financière de qeqluue nurate qu'elle soit.

Les crntotas d'apprentissage snot pirs en crhage par l'OPCO au nvaieu de pirse en charge fixé par les branches. Ce nievau est déterminé puor les corttnas d'apprentissage en fcoiotnn du dnmioae d'activité du ttire ou du diplôme visé et ce, conformément aux rneodactamomins de Farnce compétences. À défaut de fiitxoan du nevaiu de la prsie en cgarhe par la bacnhre ou de pirse en cpotme des raedaocomnmtns de Fnrace compétences, les modalités de détermination de la prise en cgahre snot définies par décret.

2. Contrat de professionnalisation

Le catonrt de pansntsofiolirosain est un crtanot de tariavl accoisnat une foamtiorn théorique dispensée en cetrne de fomatiorn et l'acquisition d'un savoir-faire sur un psote de tvairal en entreprise. Il puet être cnoclu à durée déterminée, et sa durée cpenosordr alros à la durée de l'action de professionnalisation. Il puet également être colncu à durée indéterminée, l'action de fmoritoan se déroulant aorls au début du contrat.

a) Pbcuils bénéficiaires

Ce catonrt est ouevrt nmenaomtt :

? aux peesonrns âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de compléter luer foortaimn iiltinaie ;

? aux dedmarunes d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il puet également être proposé :

? aux pnseenors âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un senocd clcye de l'enseignement srediconae et qui ne snot pas teatirluis d'un diplôme de l'enseignement tniclgehuqooe ou pneserfnoiol ;

? aux drueandems d'emploi de puls de 1 an qeul que siot luer âge ;

? aux bénéficiaires des mnmiaa scuiaox ;

? aux pensnores aynat bénéficié d'un cnotrat uquine d'insertion.

b) Fiamotnros éligibles

Le crnotat de peliifiosooaansnstrn a puor oejbt de pttreerme d'acquérir une des qtlcinuiaafos prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tavaril et de fovaeisrr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le caotrt de pnoesoiiaraosisltfn puet également être cnolcu à trite expérimental conformément à la législation en vieguur en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accrd aevc le salarié, ntemaomnt en vue d'acquérir un ou psluiures bocls de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du cdoe du travail.

L'action de penoistissaalfnoorin diot aivor une durée cpiromse ernte 6 et 12 mois. L'action de pfnsaoresisanlitooin puet être portée à 24 mios ;

? lorqsue la nrature des qinicauifoltas prévues l'exige. Il en est asini des ciocifttaneirs pfoeieiossnlrls (diplôme, ttire ou ctcairfet de qaoilcaiftuin professionnelle) exgiaent une durée supérieure à 12 mios ;

? il en est ecnoe de même des pnerensos préparant un diplôme ou ttire spécifique aux métiers de la pmtioiron immobilière.

L'action de poasniseanosfiloith puet également être portée à 36 mios puor les pensrones les puls fragilisées au snes de l'article L. 6325-1-1 du cdoe du taairvl : poenensns âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un socnd clyce de l'enseignement scoirdenae et qui ne snot pas teiatirlus d'un diplôme de l'enseignement toceoghuilnqe ou professionnel, derudmneas d'emploi icntsirs dipues puls de 1 an à Pôle elmopi et/ou bénéficiaires des miinma sociaux.

La durée de la fmtraooin (incluant les ensetmgnneeis généraux, peeronsflnsois et technologiques, les anitcos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) diot être au mmiinum de 150 hreues et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % puor les catégories de bénéficiaires et de frinomtoas

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 contredire 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 cannu ou prévu des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de logement et/ou d'hébergement.

Les modalités de la CENFP pourront être définies des niveaux de prise différents selon les situations visées.

3. Fonctions de tuteur et maître d'apprentissage

Une des 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 contrat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les bénéficiaires de contrats en alternance et plus attractive pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties prenantes s'engagent à mettre à disposition des tuteurs 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 contrat et l'exercice des fonctions de tuteur sont définies par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut aussi lui-même le tuteur 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 contrat et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont définies par le code du travail. Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut également être maître d'apprentissage.

c) Conditions de financement par l'OPCO

Au titre de la section financière « Avenir », l'OPCO peut prendre en charge les dépenses exposées par les entreprises de moins de 11 salariés pour chaque salarié bénéficiant d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage dans la limite de 15 % par heure de formation et d'un nombre maximal de 40 heures.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de logement 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 tuteur, de 230 % par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tuteur est âgée de 45 ans ou plus ou accomplie une période visée au 2^e alinéa de l'article relatif aux salariés bénéficiaires ;
- pour l'exercice de maître d'apprentissage, de 230 % par mois et par salarié pour une durée maximale de 12 mois.

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 recruter d'alternants (salariés en contrat de professionnalisation, salariés en contrat d'apprentissage, jeunes entreprises embauchant un jeune en entreprise, salariés bénéficiant d'un congé de formation par la recherche) sont exonérées de 5 % de leur effectif annuel moyen pour 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 a 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 la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

5. Développement de l'offre de formation et des compétences professionnelles

La branche prend les engagements suivants :
- mesurer l'efficacité et la qualité des cursus de formation en alternance et à venir ;
- engager une réflexion sur la contribution professionnelle de la formation : opportunité de créer des certifications de qualification professionnelle, soutenir le développement de diplômes ou titres proposés par la voie de l'alternance ;
- participer par la voie de la fédération de la promotion immobilière aux commissions pluri-professionnelles constituées des ministères pour les diplômes et titres professionnels qui concernent le secteur immobilier.

Article - Chapitre II Le développement des compétences au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

1. Les outils de gestion des 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 rappelle les objectifs prévus jusqu'ici par le code du travail (entretien de conseil, de carrière, bilan d'étape professionnel, entretien de route de congé de maternité?).

Cet entretien est réalisé au moins une fois tous les 6 ans, étant entendu que les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens complémentaires au cours de cette période de 6 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 6 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 3 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 personnalisé doit systématiquement être proposé à l'issue de certaines périodes considérées comme préliminaires 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 présence 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 6 ans, l'employeur organise un entretien personnalisé 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 6 dernières années de l'entretien personnalisé 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 le rapport en vigueur au 31 décembre 2018. Ainsi, l'état des lieux récapitulatif réalisé en 2020 peut porter sur l'appréciation si le salarié a :

- 1° Suivi au moins d'une action de formation.
- 2° Au moins des éléments de formation par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- 3° Bénéficié d'une formation 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 6 ans, son CPF est abondé de 3 000 €. Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur concerné prouve l'absence de 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 choisissait cette option, que le CPF du salarié peut être abondé de 3 000 € si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :
- 1° Suivi au moins d'une action de formation.
- 2° Au moins des éléments de formation par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- 3° Bénéficié d'une formation 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 de travail.

d) La validation des acquis de l'expérience

La branche finance le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle dont le titre est inscrit au répertoire national.

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 définissant 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 réalisation d'une feuille d'embauche 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 mixtes (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 assise technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- ? une implication 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 assise 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 mises réflexives, des mises en situation de travail et destinées à permettre à des fins pédagogiques les échanges 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'explicitier 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 comprend 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 coordonne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en appliquant d'une manière itérative ou de dispositifs légaux et réglementaires, constitue une formation obligatoire devant nécessairement être réalisée

pandnet le tmeprs de travial effceitf et diot doennr leiu au mtiaenin par l'entreprise de la rémunération du coleotrabluar concerné.

A contrario, ttuoe atrue firtomaon est considérée comme étant une ftooiramn non obaigiltroe pnovat être organisée en tuot ou priate en drehos du tmeprs de travail, dnas la lmiite :
? de 80 hreus par année cvliie puor les salariés dnot la durée du tiravl est fixée en hurees ;
? de 5 % du farifot puor les salariés dnot la durée du tiraavl est fixée par une cntenoivn de fraofit en jorus ou en hurees sur l'année.

iv.?Financement

Au ttrre de la setcoïn financière « Paln de développement des compétences des eitnprreess de mnois de 50 salariés », l'OPCO puet prednre en carghe les coûts des aiotncs de ftromoian du paln de développement des compétences, de la rémunération du salarié en famoirton et des fiars anexnes puor les sueels eentriserps de monis de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prsie en caghe snot définies par le cniseol d'administration de l'OPCO.

Les epineretrss de 50 salariés et puls diveont faincner detmecrenit luer paln de développement des compétences à mnois qu'elles n'aient réalisé un veensmert vvalorinoe à ce ttrre auprès de luer OPCO.

b) Le cmpote psoennrel de formation

i.?Principes

Le cmpote penrnosel de foirtmoan coenrcne tuos les aicfts et fiat prtiae intégrante du cmopte pernsoenl d'activité. Il est ovruet dès l'entrée sur le marché du tvarail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il csese tfouteois d'être alimenté lorusqe son tulriiae liduiqe l'ensemble de ses dortis à la retraite.

Le ctompe prseennol de faoiromtn est un cptome iudnidvel dnot le siuvi des drotis est géré par un ongrmaise extérieur à l'entreprise et coumnn à l'ensemble des bénéficiaires du ctmopoe perneonsl de fmartoion : la Cssaie des dépôts et consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son ctpome via un stie ietnrrnt dédié.

Le salarié diot procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce ctompe iteenrnt premet au salarié de connaître ses ditors à CPF.

ii.?Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend puor ttoue pnronee aicvte ? de l'entrée sur le marché du tariavl jusqu'au départ à la rrtitree ? conformément à la législation en vigueur, en foinotcn du tepms travaillé au rrgaad du doitr privé.

Une pnesnore ayant sur l'année une activité à tmeprs clmopet ou égale à au minos la moitié de la durée légale ou cnllnetvinnooe de travail, bénéficie de 500 ? par année de tvriaal dnas la ltiime d'un pfanold toatl de 5 000 ?.

Le salarié qui n'a pas antiett un naevu de ftmorioan sanctionné par un diplôme classé au naveiu V, un ttrre peoonsnfrseil enregistré et classé au naveiu V du répertoire nantoial des caoiefticintrs pslnoeiesnelfors ou une cifroecttiian rcountee par une cetnnivoon clciolteve nlantoiae de bacrnhe et qui a effectué une durée de taravil supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cnloolentenvnie de tviraal sur l'ensemble de l'année viot son CPF alimenté à hauteur de 800 ? par année de travail, dnas la litime d'un plaonfd total de 8 000 ?.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de traavil à tmeprs cpmoelt ou égale à la moitié de la durée légale ou cntoneeinvllone sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due prtiroopn du tpmes de tiaavrl effectué.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel vlumoe d'heures auciqs au ttrre du DIF au 31 décembre 2014 et reporté par le salarié dnas son CPF, ceotvrni en euors dipeus le 1er jeinavr 2019. Ce crédit diot être reporté dnas les crmpuotes CPF avnat le 31 décembre 2020. À

défaut, les salariés ne pnurorot ueistlir ces aencinnes hreus de DIF.

Les heeurs auicsqes au trite du DIF snot piress en cpmtoe puor le ccaull du pnlfoad du CPF des salariés de diort cmmoun (fixé à 5 000 ?).

iii.?Formations éligibles

Les salariés qui sutoaohenit mebslloir luer cmpote ponenesrl de fiooratmn csnhisseiot prami les atiocns de foatimron sanctionnées par :
? les cciifratnetois plnsoleisorfnees enregistrées au répertoire niaontal ;
? celes sanctionnées par des aitneaotttss de vtiaialodn de blcos de compétences d'une cctifertiiaon enregistrée au répertoire noianatl ;
? les citacitfonreis et htiaboitinlas enregistrées au répertoire spécifique.

Sont également éligibles dnas les cotindinos définies par décret :
? les aotncis de vaodatiiln des aciucqs de l'expérience ;
? les blnias de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtoue et les épreuves paeigruts des pmires de cdnoioie de catégories B et C ;
? les atiocns de formation, d'accompagnement et de cniseol à la création et à la rresipe d'entreprise ;
? les atniocns de ftroaimon destinées à perrmttee aux bénévoles et aux voeioanrtls en srivece cqivuuie d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lerus missions, étant précisé que sules les dtoirs acicis au titre du cmtpoe d'engagement cyeiotn puenvet fraineqer ces actions.

iv.?Modalités de msie en ?uvre

L'utilisation des dirtos à CPF puor suvrre une actoin de fioomtran relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui anpitparet de se coecnnter dirmcneteet sur son CPF.

Lorsque le coût de la fariomotn envisagé est supérieur au crédit d'euros dlpsiboine sur le compte, l'employeur puet aedocrr un abneemondt en ditors complémentaires aifn d'assurer le fcnmneaneit de la formation.

Le CPF puet être utilisé puor suvrre une aitcon de ftomaion sur le tpeps de tvarail ou hros tmeprs de travail.

Le salarié qui sotihuae mrttee en ?uvre son ctpmoe penersonl de ftooriman en tuot ou piatre pendant le tpmes de tvraail adersse sa deadnme d'autorisation d'absence à son eyoulpmer :
? au mions 60 jorus avnat le début de la frtoaimon lsruqoe celle-ci drue mnois de 6 mios ;
? au moins 120 jorus avnat le début de la fraitomn lrosque celle-ci drue 6 mios et plus.

La dnmedae est formulée par tuos mnoyes pntrmteeat de conférer une dtae certaine.

Elle mntoninee :
? l'intitulé de la fiatmoorn ;
? l'organisme de foariatmn ;
? la durée de la froiaotmn ;
? les daets de début et de fin de la fatrioomn ;
? les hreus de fiatmoorn situées pendant le tpmes de tirvaal ;
? le coût de la fimoarotn ;
? le lieu de formation.

L'employeur dpsisoe d'un délai de 30 jorus à ceptmor de la réception de la ddneame puor nitoifer sa réponse au salarié. À défaut de réponse dnas le délai de 30 jorus, la dnamede est réputée acceptée.

Lorsque la frtioamon se déroule intégralement hros tmeprs de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la dnamede du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, peiactrpir au fecanmnieit de la famitoorn hros tpeps de travail.

Pendant le temps de faitormon hros temps de travail, le salarié ne perçoit auunce rémunération mias bénéficie du mtaienn de sa pritcteeon sociale.

v.?Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la Casise des dépôts et consignations à compter du 1er janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponibles sur le CPF de son titulaire. En cas de rattachement à charge, le salarié peut le faire sur ses propres ressources ou solliciter un adhérent complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

vi. ? Projet co-construit entre le salarié et l'entreprise

Un adhérent en droits complémentaires pourra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur, selon sa libre appréciation, pour accorder des salariés et ce, afin de faciliter leur départ en formation éligible au CPF.

Cet adhérent s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des compétences 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 propres ressources des adhérents en droits complémentaires pour assurer la formation.

vii. ? Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de formation professionnelle

Lorsque le salarié souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de formation professionnelle, il peut solliciter son employeur pour qu'il participe à son départ en formation et réalise une demande auprès de la commission paritaire 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.

Article - Chapitre III Les acteurs de la branche

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

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, inexistante d'information réciproque, d'étude, de concertation 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 nombre de représentants et le nombre de représentants des salariés de déplacement sont accordés dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés ne peuvent luer leur mandat de la date et de la durée de leur mandat pour participer à la commission paritaire nationale de concertation dès qu'ils en exercent les fonctions et au plus tard 2 semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils sont tenus de luer leur mandat par une organisation établie par l'organisation paritaire chargée du secrétariat de cette commission paritaire en présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale peut être représentée à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise approuvée par la commission paritaire de la formation immobilière, le montant 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 formation immobilière, le montant de la rémunération est assuré par la FPI par l'employeur des salariés et gère sur son compte 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 patronal 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 délai 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 des titulaires des mêmes fonctions que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises appartenant à la catégorie de la formation immobilière n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à ces réunions sont remboursés par la délégation patronale dans la limite du barème ACOSS relatif aux frais professionnels.

c) Attributions

En application des articles susmentionnés les commissions nationales 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 questions de la formation.

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

i. ? En matière de formation professionnelle

Promouvoir la qualification de la formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de promotion et de réadaptation professionnelle et de réajustement des qualifications, rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens.

Proposer des actions pédagogiques coordonnées à l'évolution des connaissances 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 formation professionnelle.

Étudier l'opportunité de créer des certifications de qualification professionnelle (CQP) intéressant la profession.

Proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires et relatives au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Être consultée avant toute conclusion entre l'État et la branche de conventions d'aide à la formation, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, être informée des conclusions de ces études.

Examiner le rapport annuel de l'opérateur de compétences

(OPCO) agréé pour sa part spécifique relative à la branche.

Établir périodiquement un rapport sur les atouts de promotion des métiers menés 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 différents niveaux de 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 les secteurs d'activité 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 paritaire 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 organismes publics.

Concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien des emplois.

2. Outils de mesure des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender précisément les évolutions sectorielles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire 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 faits de gestion 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 agit par ses travaux d'analyse et ses recommandations son contribuant à l'identification des tendances qui affectent ou pourraient affecter de manière significative ou qualitativement 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 respect de la confidentialité 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 de l'observatoire

Il est institué une commission paritaire de l'observatoire. Elle est composée de :
? pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations représentatives dans la branche. Le mandat du salarié et le représentant des salariés de déplacement sont accordés dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés incombent leur rôle de la durée 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 2 semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils sont tenus de leur rôle par une commission établie par l'organisation paritaire chargée du secrétariat de cette commission assurant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des aides dont perennité être élus ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus

d'une entreprise appartenant à la branche civile de la promotion immobilière, le montant de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne venant pas de la branche civile de la promotion immobilière, le montant de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salariés et collègues sur provision des fonds établis ces montants ;
? pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations 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 appartenant à la branche civile 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 observations doivent être adressées aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le président de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

L'observatoire établira un rapport annuel de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la CPPNI.

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

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 plus 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 contributions est fixée annuellement par les compétences.

Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche plus 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 les compétences.

a) Missions

Outre les missions visées à l'article L. 6332-1 du code du travail, la CPNEFP a une mission particulière à ce que l'OPCO contribue à :

? la mise en œuvre 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 prenantes sont tenues de plaquer que la part de la contribution non affectée au financement du CPF des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une structure 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 représentatives des travailleurs indépendants, les critères et modalités de financement d'être financés, les priorités, les critères et les modalités de prise en charge des demandes de formation présentées par le conseil de gestion. A

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 entrepreneurs 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.

Article - Chapitre IV Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

Accord du 9 juin 2020 relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Publics bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance est ouverte :

- ? aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- ? aux salariés en contrat à durée déterminée conclue avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de promotion de l'emploi en apprentissage de l'article L. 1242-3 du code du travail (1) ;
- ? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou (2) indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insatisfaisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- ? aux salariés placés en situation d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

(1) Les termes « aux salariés en contrat à durée déterminée conclue avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de promotion de l'emploi en apprentissage de l'article L. 1242-3 du code du travail, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté du 9 novembre 2020 - art. 1)

(2) Les termes « déterminée ou » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté du 9 novembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Formations et publics éligibles

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

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 formation salariale 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 reconnues par le conseil de la licence.

Ce dispositif apparaît comme une solution partielle pour répondre à la pénurie de professionnels qualifiés dans les métiers de

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 dispositions spécifiques 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.

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 dispenser 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 les temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
? en dehors des 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 est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- ? il en est 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 semestre de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi (2) 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 15 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 connaissances 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 connaissances et de compétences ;
- ? les actions partielles de formation visant les acquis de l'expérience du bénéficiaire ;
- ? les formations préparant aux certifications professionnelles identifiées par la CPNEFP. À ce jour, la CFENPP a identifié les certifications suivantes :

(Tableau (3) non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Base des certifications professionnelles collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20200040_0000_0031.pdf&iFoaosBolcbrGlc=fsale

Cette Istie renece les croitfnateiics qui ont voaitcn à pmrerttee aux salariés d'affronter les forets mntautios d'activités identifiées et envisagées dnas le secetur de la poomtorin immobilière asnii que les rsquies d'obsolescence des compétences nécessaires à la réalisation des métiers de la poioormtn immobilière.

Les ernetriepss de la bahncre pcrinpatiet à la chaîne de vulear de l'immobilier, qui va de la coeioctpn du preojt ioeilimbmr à la livraison et au srvicee après-vente, en pnsasat par la ciclooiaremmtisan des lots, le ceniosl aux acquéreurs dnas toets ses dsineimons (financement, assurances, déménagement, etc.) et le poitlgae de la pshae de chantier, msie en ?uvre par des etspeinrres de la construction.

Les etnspereirs de la pooitrmon immobilière peatgnrat des caractéristiques cumoemns :

? une pffiooesrn de svecires aux clnteis et de proximité, qui cnrnoodoe les aurects de l'immobilier puor purdiore de l'espace uriabn et du carde de vie :

? ? le puomretor ilimeibmor est d'abord un aecutr privé, prtiateasre de secrevis immobiliers, tourné vres le cnleit iividnedl : 70 % du vomule d'activité des esnrretpeis de la bhanrc est dmitceeernt réalisé auprès de particuliers, dnas une rotialen cioermmlcae de proximité. Cttee activité a une frtoe doisnimen de svecire et d'accompagnement, pendant tuote la période ctevruee par le cartont de réservation, jusqu'à la livsoarin du bein iolbmeimr et la levée des réserves et même au-delà. Le petouomrr iibmeolmir prspooe désormais aux cntlies un cdare de vie gbaoll : il est de puls en puls soveunt aménageur d'espaces ubirans mtixies composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les srvecies associés à ces différents uagess ;

? ? le puoemtrr iilobmmier produit, en effet, des sveriecs à ses clinets avant de prduire des beins : à prtiar d'une asynlae des marchés et des besoins des acquéreurs, il aoccamgpe ses clnites dnas la cocietonpn et la réalisation d'un porjet imliombier dnat la ctutsonrcoin n'est qu'une étape. Les beins qu'il cimoecmsraie intègrent une diisenomn de svecire (espaces de cinovilt et coworking, conciergeries, etc.) et les révolutions numériques et evnmnateleonrnis antcncueet ctete tendance. Il diot dnoc être cnmtomenast à l'écoute de l'évolution des usaegs et des medos de vie ;

? ? le puetmoorr iimelobmir est, dnas le sçetur privé, le maître d'ouvrage des opérations immobilières. À ce titre, il cnoodnroe l'ensemble des atucers de la chaîne de l'immobilier (architectes, beuraux d'études et de contrôle, énergéticiens, banquiers, notaires, erprinseets de construction, etc.) puor svierr les ateettns des uasergs et clients mias également élus locaux, commerçants, riverains, etc. ;

? dnat l'approche emploi-formation est marquée par la diversité des compétences mobilisées, une psloisfinooaenasritn des plnnesroes et des eritxsepes de puls en puls pointues, réglementairement encadrées, ceneegnotvs aevc d'autres ponorsesifs liées à l'immobilier :

? ? le poiintsneemnt d'ensemblir uirban du peoutmror iilomibmer eixge des peonrlenss aux compétences melultpis (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) actualisées en continu. La psfreoiosn est, en effet, somiuse à une mtialpicltuon de teexts légaux et réglementaires cmoeypels vaisnt le bâti, l'aménagement, l'urbanisme, la tirosnaitn environnementale, la pocriettn du consommateur, la fiscalité, le fncmnaeaint de l'immobilier, etc. Celles-ci vennat s'ajouter à des oalgbnitis préexistantes, oeabiglnr eertrinspes et salariés à mrette à juor ctnoamnsmet lures ceoaniscnans ;

? ? à l'instar d'autres pnfeooossris immobilières, l'activité des prtoreomus iemmlrbios est puor ptiare réglémentée au trite de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, lourqse les pmerotours perposont un consiel en fcneinnmeat immobilier, les prlfssoonsieens concernés doinevt jsuiieftr de compétences spécifiques actualisées puor oebtnir le statut d'intermédiaire en opérations baeainrcs et en sverceis de pmaeenit et être autorisés à réaliser ctete activité ;

? ? l'évolution de la poormitn immobilière, siasie nomtanemnt par les trsoniatns numériques et environnementales, développe de nelveulos activités et fiat émerger de novuuax bnesios en compétences :

? ? ? la dtioalsgiatiin cnrssaiote des métiers de la poomtorin immobilière met en lumière l'obsolescence de pulesrius activités, la toarionmfsartn de cintreeas d'entre elels et le déploiement de novleules activités tuot au lnog des phesas d'un pommgrae iembomilir (développement foncier, conception, mtnaoge et démarrage du programme, commercialisation, construction, lovriaisn et exploitation). Ainsi, la maîtrise des nuaovueux ouilts numériques psieoneslrfons dinveet isslninpebade asnii que le

reecrmoennt des compétences craommeelcis et miearnktg porté par la daoitailstgin de la rtaoilen cnilet ;
? ? ? la tastrionin écologique portée par l'évolution de la réglémentation eentviamrnnonlee et les atttnees des cmaesmtouros cnudit les puortromes à rpseener le pejort imiiblmoer au rarged de sa pomrrefcae énergétique et eemlrnanvnetione et de son impact sur l'environnement : à cet égard, prueliss activités des psahes d'un pogmmrae ibloiemmr snot transformées (conception, ingénierie, cohix des procédés constructifs, siuvi de la réalisation de l'ouvrage, etc.) nécessitant une aaclutsaiton régulière des coasceninnass et compétences teucheqins des salariés.

La ltise de coarfiicetitns pilnloeeensfrsos susvisée a ainsi été établie en prrnaet en considération ces caractéristiques et identifiées sur la bsaee des trvauux réalisés par l'observatoire pcpptseirof des métiers et des qcfoulianaitis de la barnche et l'OPCO dnoc relève la branche.

En conséquence, les salariés de la bhrnace ont boisen d'actualiser régulièrement leurs conansaceisns et compétences, nametnmot par le biais d'actions de famortion préparant aux cecniftitnois identifiées dnas la Istie établie par la CPNEFP.

Cette ltsie des coniatetiricfs pnooeifolnlerss éligibles à la rneovosecirn et pmtooiron par alaetcnre srea actualisée en tnat que de bsoein par la CPNEFP.

(1) *Acirtle étendu suos réserve du rceepst des dissitnopios de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 9 nmvorebe 2020 - art. 1)

(2) *Les teerms « demaneudrs d'emploi isrinct dpueis puls d'un an à Pôle epomli » snot elxucs de l'extension en tnat qu'ils ceniorntenvent aux dtnopiisoiss prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 9 nmbevore 2020 - art. 1)

(3) *Les cocertftiinias mentionnées ci-dessous snot exelus de l'extension en tnat qu'elles cioenertnnevent aux dioiniotssps prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du triavvl :*

- *TP thneiciecn d'études du bâtiment en disesn de pejort ;*
 - *Négociateur iiboimlmer ;*
 - *Diplôme de cudnuoter de tvraux pbuclis et tenhcicien de brueau d'études ;*
 - *Ctduuencor de trauvax RNCP28811 ;*
 - *Coucudtenr de tuarvax RNCP28301 ;*
 - *Dueqiontisuaqr ioemmbilir RNCP32375 ;*
 - *Deoqianstiguur ioebmilimr RNCP28660 ;*
 - *Gaisonitnere d'affaires immobilières ;*
 - *Rlepaonbsse en mtkranieg et développement ccmeriamol RNCP11066 ;*
 - *Rebpsnosale en développement menkiatrg et vtene ;*
 - *Clnosleeir en gisoetn de poinntraie RNCP15790 ;*
 - *Diplôme mkeianrtg menamegnat et daigtil ;*
 - *Mgnaear mnekritag dgital RNCP23814 ;*
 - *Mtaesr dorit économie gotisen mitenon eentaenrrpairt et manneanegt de projet ;*
 - *Pgamrrmoe gardne école RCNP 17897 ;*
 - *Prgmomrae gnarde école RNCP24564 ;*
 - *Pgaorrmme gradne école RNCP25446 ;*
 - *Paromgrme gardne école RNCP24998 ;*
 - *Pgmrrarome grdane école RNCP11755 ;*
 - *Pamgromre ganrde école RNCP17485 ;*
 - *Prmgmaore gnrade école RNCP30490 ;*
 - *Pormgamre gnarde école RNCP19822 ;*
 - *Prmogmae gardne école RNCP18527 ;*
 - *Mseatr gioestn et stratégie de l'investissement ilimebmior et de la coortsitnucn ;*
 - *Ingénieur ETISC RNCP18371 ;*
 - *Master-finance meengamnt de l'immobilier (master 246) université prias dauphine.*
- (Arrêté du 9 nbrmeove 2020 - art. 1)

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

Chaque atiocn de rconesierovn ou de pimrtooiron par aeltranche diot dneonr leiu à la cuioscnoln d'un aeanvnt au cntraot de tvairal qui précise la durée et l'objet de la rvseeionorcn ou de la ptooroimn par alternance.

Cet aeanvnt est tinrasms à l'OPCO qui se crahge de le déposer

auprès de l'autorité administrative.

L'employeur désigne pour chaque salarié un tuteur chargé de l'accompagner. Les coindits de cttee désignation, le cnetnou et l'exercice des fnooincts tutrealos cronpedsoent aux dtiooiinsps celltnnnvienoeos applicables.

Article 4 - Financement

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

Les fmnriaoots réalisées dnas le crdae de ce dsisotiipf snot peirs en chgrae par l'OPCO désigné par la bacrnhe sur la bsae de fattrois proposés par la CNPFEP et acceptés par le csonel d'administration de l'OPCO ou à défaut par vioe réglementaire.

Les fnaoortims réalisées dnas le cadre de ce diiostpif snot preiss en crghae par l'OPCO désigné par la bahcnre sur la bsae d'un friafot haroire cunarvot tuot ou ptiare des fiars pédagogiques, des frais de tosrarnt et d'hébergement.

Les traauvx de la CEFNP purrnoot pmtetrere de pposroer des neuiavx de prsie en cghrae différents sleon les qltaifucaoins visées.

La rémunération aigni que les chgreas seacilos légales et cveentlnoienos des salariés bénéficiaires d'une aoitcn de reovoeicnrsn ou de piotoomrn par anlrtcane snot également psreis en carghe par l'OPCO, dnas la ltiime du coût hoirrae du siaalre mnimum itisoeneesfrprnnol de csrnsoacie par heure.

La CEFNP prspeora à l'OPCO de réviser le niaevu de pisre en chrage de la rémunération et des cgerhas susvisées le cas échéant.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

1.?Application et durée de l'accord

Cet acrcod s'applique à totues les erpirsntees raenlevt du chmap d'application de la cenvtioonn collective. Il ne prévoit pas de dospsoitiin spécifique pour les eenisprters de mnois de 50 salariés.

Le présent aroccd est cnclou pour une durée indéterminée.

2.?Extension de l'accord

Accord du 28 septembre 2020 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Catégories de salariés concernés
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Conformément à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, les saeagntriiis rlepneplat qu'une cvonietnon idlnueviilde de foiarft aneunl en juors ne puet être cucnloe que par les cadres qui dopssniet d'une aoiunmote dnas l'organisation de luer empoli du tpems et dnot la nurate des fonionct ne les cduonit pas à sivrue l'horaire cicolltef allbpiacpe au sien de l'atelier, du svreice ou de l'équipe auuquel ils snot intégrés et/ou les salariés dnot la durée du tpems de travial ne puet être prédéterminée et qui dinosespt d'une réelle aonmuitoie dnas l'organisation de luer eoplmi du tpeps pour l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Par conséquent, le présent acocrd cecnonre les salariés oupnacct des fotnnois de nieavu 4 à 6 bénéficiant de par la ntraue de luers activités et de par luer niveau de fitarmoon et d'expérience, d'une aonumtoie dnas l'organisation de luer tviaral et dnas l'exercice de luer mission.

Les sgeitrnias réaffirment ansii que les salariés concernés ne

Il est déposé au ministère du taiarvl par le secrétariat de la cmsiioosmn paritaire, mandaté également pour en ddaeenmr l'extension.

3.?Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent aocrcd pruroa être révisé ou dénoncé solen les diosniopitss légales en vigueur.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

Le présent acrcod s'applique à tuteos les erpsrntees rlaeevnt de la bcrhane de la pirotomon immobilière (IDCC 1512).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2020

La loi n° 2018-771 du 5 srbemptee 2018 pour la liberté de chisior son avienr poiefssnreoln a réformé en pfoeroundr la fmootiarn pnseorloilfnse en intégrant dnas son cmhap les aotncis de formtioan par apprentissage. En conséquence, le modèle de fennmecinat de la ffirmaoon polonsresielnfe a considérablement évolué : les entreprisres snot dorénavant sseiomus au veremesnt d'une cnirttuooin unique à la foatmtrin pflsnieslrooene et à l'apprentissage auprès des Urssaf.

Plusieurs nevauoux dstpsiofiis ont été créés dnot les aitocns de rseoronicv ou de pmritooon par altceranne diets acnotis de « Pro-A » qui rmpnlceeat les périodes de professionnalisation.

Afin d'intégrer ces nebmuorx changements, les ptniraeares siaocux (ci-après dénommés « la bcrhane ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 nrbmevoe 2005 rltiaef à la ftiooarmn pisenlfelonrsoe et de ses aavtnnes du 20 février 2015 et du 17 nbervmoe 2017 et de cnouclre un nveoul aorccd retailf à la faimotorn professionnelle.

Le présent acocrd complète l'accord susvisé s'agissant des atincos de rivncrsoeoen ou de pioomrton par alternance.

relèvent pas d'un hroiare fxie et précis (qu'il siot colilectf ou individuel) et bénéficient d'une auomointe dnas l'organisation de luer empoli du temps. Ils snot asini lrbeis de déterminer luer rytmhe de taivarl en ttuoee aiootnmue par rproapt à l'horaire aillpbpace au sien de luer service, suos la réserve du rpecset des geatanirs édictées par le présent accord, et de l'intérêt de l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le ffoiart anuel en juors est mis en ?uvre suos réserve de l'accord du salarié concerné et de la société, aocrcd matérialisé par une cnioeontvn iivudnedlle de faiofrt en juors ou prévu imnneleiaitt dnas le ctaront de travail.

La ceoontinvn idlldinieuve de forfait, ou le ctaonrt de travail, diot préciser :

- ? l'accord celcloitf qui régit le fofirat ;
- ? la ntuaere des fcontoins exercées jfiuatnist le reroucs au foaifrt ;
- ? le nrrobe de jrous cmorips dnas le frofiat ;
- ? les modalités de décompte des jrous de traiaavl et des absences, anisi que les cdotnoinis de psrie de ropes et la possibilité de rcaahnt de jours de ropes ;
- ? la rémunération forfaitaire, conformément aux ditpinoossis de l'article L. 3121-64 du cdoe du tirvaal ;
- ? les diorts et oatlbgonis des paietrs cenracont le suivi, le contrôle de la chrage de tarival et les modalités soeln llseelqus l'employeur et le salarié cnmmieuoqt périodiquement sur la cgarhe de taraiavl du salarié, sur l'articulation entre son activité plfloernsoinsee 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 *En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020*

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 1er 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 allouée 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 la fin de la période annuelle de référence susvisée, soit entre le 1er janvier et le 31 décembre.

3.3.?Renonciation aux jours de repos supplémentaires (JRS)

Les parties saouvent convenir 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 écrite 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 révisé 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 dispositions sont mises 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 jusqu'à 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 déterminée 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) X [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 *En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020*

4.1.?Principe

La rémunération des salariés relève 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 accomplies durant la période de paie considérée.

Les parties au présent accord entendent que l'autonomie qui permet le recours au forfait annuel en jours suppose 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 prime 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 X Salaire forfaitaire annuel / [Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + jours fériés de l'année (ne tenant pas un samedi ou dimanche et jours 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 X Salaire forfaitaire annuel / [Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + jours fériés de l'année (ne tenant pas un samedi ou dimanche et jours de solidarité) + JRS de l'année]

Article 5 - Respect des repos quotidien et hebdomadaire et d'une durée de travail raisonnable *En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020*

Les salariés conviennent 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 hiamoereadbdbs maexaimls de tvriaal prévues aux acrliets L. 3121-20 et L. 3121-22 du cdoe du tiaravl ;
? à la durée légale heodbmaaride prévue à l'article L. 3121-27 du cdoe du travail.

Les sratgeainis précisent qu'une cgrahe de taraivl rlisonaabne rertpaie sur l'année ilquimpe :

? un nbmroe de juors travaillés par mios n'excédant pas 22, suaf pdaennt les périodes de fotre activité, étant ici rappelé que les prtieas dovneit définir le celardneir prévisionnel de pirse des jorus et 1/2 journées de rpeos ;

? un nómbrbe de jruos travaillés par sniaeme n'excédant pas 5 en myonnee sur la période alelnune considérée ; si une sameine ctorpome 5,5 juors de tairavl ou 6 jours, d'autres seaneims devonit cepotrmor mnois de 5 juors de tviaarl ;

? le rcpseet de la réglementation sur le rpeos hrdoiabdmaee d'une durée au monis égale à 35 hruees ;

? une altmpuide horirae enrte le début et la fin de la journée de taviarl ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise danevt merte en ?uvre les mneoy s prnatmeett un rescept du rpeos qiditeoun de 11 hruees ;

? l'effectivité du rsepect par le salarié des durées maillmnes de ropes prévues par la réglementation. Ccei iqupmlie puor ce deinnerr la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles silntiltocoias de tuote parennocve pnaendt ses périodes de repos. L'entreprise diot rlpeaper l'obligation de respecter les périodes de repos et le driot du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article 6 - Modalités d'évaluation, de suivi, et de communication *En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020*

6.1. Relevé de déclaration mleinseue des journées de travail

Compte tneu de la spécificité du dipitsssoif des cnneivotons de ffariot en jours, les pariets considèrent que le rpecset des dpinsioistos ctuoleertnlcas et légales srea svuui au meoynd'un système mneuesl auto-déclaratif.

Chaque salarié drvea à ce ttire tiner un douencmt précisant :

- ? le nbmore et la dtae des journées travaillées ;
- ? le nborme et la dtae des journées non travaillées aisini que luer qluaocatifiin (congés payés, congés hebdomadaire, juor de repos, etc.) ;
- ? le reecpst des tpems de ropes (quotidiens et hebdomadaires).

Le doncuemt de décompte dreva être rmplei au fil des jorus et remis chauqe mios par le salarié à son supérieur hiérarchique. Ce docuenmt frea l'objet d'un vsia par le supérieur hiérarchique. Le salarié dvrea tneir informé son ropebsalnse hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui acrieossnt de façon ilhuentaible ou aormanle sa crghae de travail. Ctete déclaration msneleule pemert ansii d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jrous de travail.

L'employeur diot dnas les 15 jrous oelbrauvs qui sinveut la porioudtcn de ce relevé mensuel, enxiamer les alerets que le salarié arua pu metieonnr dnas ce denoucmt et doit, dnas ce même délai, y apptreor des réponses sur le paln de la cahgre de tvarial et de l'organisation du travail. Ces échanges tneneit cmopte du cnenotu des dtonmecus mensuels. Des asunmteetjs de la cghrae de taviarl ou de l'organisation du tiraval porronut être décidés par l'employeur en cas d'alerte.

Le demnocut menuesl prévu par le présent acocrd est tneu par l'employeur à la ditiospoins de l'inspection du tavrail pdeannt 3 ans ; il se ssbtutuie au domcneut prévu au 1er alinéa du 1 de l'avenant n° 11 bis clcnou le 12 jieuillt 2000.

6.2. Etrnetein aeunnl individuel

Il est expressément ceonnu que cqhuae année, un eietenrtn iiedidvnul srea organisé etnre le salarié et son supérieur hiérarchique au cruos dueuql srea abordé :

- ? sa chagre de tairavl ;
- ? l'organisation de son tiiarvl dnas l'entreprise ;
- ? l'amplitude de ses journées travaillées ;
- ? le suivi de la pirse de ses juors de ropes supplémentaires ;
- ? la répartition dnas les tpems et l'organisation de son tiiarvl et des déplacements prsofnlisneoes éventuels ;
- ? l'articulation ernte son activité perofnslnesiosle et sa vie perolenlsle et fiaialmlle ;
- ? sa rémunération.

Cet enietetrn auennl crsopenord à culei prévu par l'article 1.2.2

de l'accord du 18 février 2000.

Lors de cet entretien, les ptiaatpinrcs dovrnet s'assurer que la chrgae de tairval du salarié est ranibonalse et pmreet une bonne répartition, dnas le temps, de son travail. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la cahrgae de traiaavl au nbrome de juors fixé dnas la cinvtenoon de forfait.

De même, lros de cet entretien, il srea vérifié que le salarié a bein respecté les tepms de reops qnoietduis et hebdomadaires.

En cas de difficulté, et noemntamt s'il apparaît au cours de l'entretien que le salarié est confronté à une crghae de tivaarl déraisonnable, du pnoit de vue des 2 parties, des mrusees cvreeoticrs snroet fixées d'un cmuomn accord.

Ces mureses proonrut pnrede la forme, snas que ctete litse ne siot lviiitamte :

- ? d'un allègement de la cahrgae de trvaail ;
- ? d'une réorganisation des msisions confiées au salarié ;
- ? de la hiérarchisation par odrre de priorité des moisnis à réaliser.

Ces mesures ne puroornt en auucn cas aetccfer l'autonomie dnou le salarié dopsise dnas l'organisation de son travail.

En cas de difficulté dnas la msie en plcae d'actions correctives, le salarié srea rencontré par sa hiérarchie asini que par la dcricieon de l'entreprise, aifn d'étudier la stautoin et l'opportunité d'une redéfinition de ses missonis et otbecifjs et de merte en ?uvre des sntloious concrètes.

En cas de désaccord sur l'appréciation de la chagre de tiaavrl et sur les anetsjtmeus à merte en place, le salarié a la possibilité de ssair les iusittnonits représentatives du personnel.

Afin d'assurer la peictroton de la sécurité et de la santé du salarié, les pitraes cnnvoeeinnt de rapeelpr qu'indépendamment des emxneas périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa dnademe ou à la danmede de l'employeur d'un eamxen par le médecin du taarvil (art. R. 4624-34 du cdoe du travail).

6.3. Disospiitf d'alerte

En cas de difficultés pnatrot sur l'organisation du taviarl et/ou la carghe de travail, ansii qu'en cas de non-respect des tmeps de repos, les salariés concernés prurnoot solliciter, à tuot moment, par écrit, un eirttneen supplémentaire auprès de luer repsnablsoe hiérarchique et/ou de la direction.

Cet erneetitrn s'ajoutera et vndriea compléter l'entretien aennul prévu à l'article 6.2 du présent accord.

Les renalpesosbs hiérarchiques pnorroto également soilltciier l'organisation de cet etietnren s'ils ieniftndit des difficultés nnmeatomt au rrgead du relevé déclaratif mensuel.

Cet eetintern derva aiovr leiu dnas les 15 jrous oulevrabs qui sevunit la demande.

Les échanges ernte le salarié et l'employeur dvntreot prrteemte d'ajuster, le cas échéant, la carhge et/ou l'organisation du tiavarl du salarié. Ces échanges puorront pdenre la frmoe d'entretiens complémentaires.

Article 7 - Obligation de déconnexion et droit à la déconnexion *En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020*

Le doit à la déconnexion est le dorit de cuhgae salarié de se déconnecter du réseau numérique de son eertpsrnie en drhoes de son tpems de tviaarl et de ne pas répondre aux soitlicnlaotis pelleoornsiensfs qu'il rcvareeit par le biais de ces otluis pedannt son tpems de repos.

Les oluits numériques papeticrnt à l'amélioration des cdninootis de travail, en crunitabnot à une mreleilue caoicnitoiln etnre vie privée et vie professionnelle, tuot en étant scruee de poenrcarfme puor l'entreprise.

L'effectivité du reepscpt par le salarié des durées mmiealins de rpeos iilmqpue cndppeeant puor ce dnreier une possibilité de

déconnexion des outils de coimtanoucimn à distance.

En conséquence, paednnt lerus tepms de roeps les salariés snot tneus de ne pas uestliir leus meonys de communication, et, puls particulièrement luer msgsaerie électronique (envoi, réponse et ctnosulitaon des mails?).

L'employeur vllereia à aursesr le rpsceet des tpmes de rpoes qditeitoun et hmirdodaaebe du salarié en aioappilctn des dsistpioions prévues aux arlcetis L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3132-1 à L. 3132-31 du cdoe du traiavl et luers décrets d'application.

Des modalités supplémentaires d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion pournrot être déterminées par l'entreprise, par le biais de la rédaction d'une cahre ou tuot artue dmcnuoet raieltf au driot à la déconnexion. Ces modalités snoert arlos communiquées par tuot moyen aux salariés concernés.

Article 8 - Champ d'application, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Sans préjudice des dosiopinsits puls faobevrilas csrmeopis dnas les cvionnetons inulddlievies de fforiat aneunl en jrous anemtcuullet en vigueur, les piaerts ceoninvennt que les dioinsiotpps définies dnas le présent acorcd snot abaeclpjis à l'ensemble des covennitnos ielnddvlieius sur le ffiarot auneul en jours eisttxans anisi qu'aux ftruus conartts de tarvial ou avenants.

Les peaitrs sriegnaits considèrent que tuos les salariés de la

Avenant n° 6 du 22 décembre 2020 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI, CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Tableau des garanties à la suite des observations du 12 juin 2020 de la COMAREP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 6.4 de l'accord du 19 ortcobe 2011 rtalief au régime fails de santé est modifié cmome siut :

« Le taelabu de greiantas frias de santé précise :

Le détail des règles du carotnt resbapnosle :

? en optique, rlmeneenlouevt des équipements en précisant les cas de reluomleennvet anticipés ;
? en dentaire, puor la pirse en crhgae des prothèses detinaers en dasutiginnt les roerenmmbesuts liés au 100 % santé, cuex liés aux trifas maîtrisés et cuex liés aux tirfas libers ;
? la prise en cagrhe de la gínartae deiarnte iniretenvt dnas la liitme des hoaoernris de faaictuortn tles que fixés par la réglementation.

Garanties au 1er jaeinvr 2020

(Tableau non reproduit, cbnoaltulse en ligne sur le stie Légifrance, ribuqrue Buintlels olffcieis des covotnneis collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_2021_0013_0000_0015.pdf

La mfocaiidiotn du tbaeau des gaeniats inetvneit aifn de recetespr le cieahr des cehrags du crtaont ranleobsspe nmotneamt en matière de dipoiisftss d'optique médicale et puor cnetrias sions prothétiques dnaeteris conformément aux dtiopinsoiiss de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de nuvloele évolution du cieahr des cehrags des cttranos responsables, le tableau des gietarnas srea mis à juor par aevnnat au présent acorcd conformément aux enxgicees légaes.

bcragne devinot être cutovers par cet accord, qelule que siot la talile de luer entreprise.

Aussi, le présent aorccd s'applique snas réserve à l'ensemble des epseienrrts qui relèvent du chmap d'application défini par l'article 1er de la civonenotn coevllcite naaotinle de la ptoiomron immobilière, qelule que siot luer taille. Il ne cmroopte pas de ditioiopsn spécifique puor les eeriepntrrs de mions de 50 salariés.

Le présent aoccrd est clocnu puor une durée indéterminée, et etrne en vguueir un juor fnarc siuvant son dépôt dnas les cdiitnoonis ci-après exposées.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Conformément aux dtiiponsoiiss de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé en duex exemplaires, auprès des sicreves cneratux du ministère chargé du tiavarl et rimes au secrétariat du greffe du censoil de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le secrétariat de la csooiismmn pariairte est mandaté puor dendmear au ministère du tviaarl l'extension du présent accord.

(1) Atrilce étendu suos réserve du rcepset du cheair des cerhgas des crttnoas responsables, prévu aux aeticlrs L. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 14 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent ananvet rdueocint à l'identique l'application des tuax d'appel de cointstoais tles que définis à l'article 4.5 « tuax d'appel » de l'accord de bhnarce du 19 octobre 2011 puor une année.

Les tuax d'appel nuitnnaes snot cuex qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 jlleuit 2018. Ils étaient aalpeclibps jusqu'au 31 décembre 2019, puis rtoeudncis par l'avenant n° 5 du 22 nobrmvee 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 et snot dnoc rtdueocns puor une année supplémentaire siot puor la période du 1er jivnaer 2021 au 31 décembre 2021.

Au-delà de cttee période, siot à cptmoer du 1er jvainer 2022, à défaut de strniuage d'un nuovel avenant, les cootiitanss prévoyance et santé sneort appelées sur la bsae de 100 % des tuax contractuels.

Les aurets dotpnisosiis de l'article 4.5 rnsteet inchangées.

Article 3 - Durée de l'accord. □ Révision. □ Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arcocd est ccolnu puor une durée indéterminée à ctomepr de sa dtae d'entrée en vigueur. Il prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dotiioinssps des atceirls L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aevannt etrrrena en vguieur le 1er jniavier 2021, il est également cnnoveu de slcolitier son extension.

Article 5 - Notification. □ Dépôt. □ Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aoccrd sera, conformément aux dtospiionsis du cdoe du travail, notifié aux oraontgaisnis snacyldeis représentatives et, au tmree d'un délai de 15 jruos à cmtpeor de ctete nitioftiocan et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrleules délais aux formalités légaes en vue du dépôt puis de l'extension du

présent accord.

Sur ce deuxième point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord a pour objet de définir les modalités de santé applicables dans le cadre du régime collectif d'adhésion obligatoire de la branche dont bénéficient tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les salariés de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Avenant n° 7 du 18 novembre 2021 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant roudicent à l'identique l'application des taux d'appel de cotisations tles que définis à l'article 4.5 « Tuax d'appel » de l'accord de branche du 19 octobre 2011 pour une année.

Les taux d'appel mentionnés sont ceux qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018. Ils étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2019, puis remplacés par l'avenant n° 5 du 22 novembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 et enfin, remplacés par l'avenant n° 6 du 22 décembre 2020, jusqu'au 31 décembre 2021.

Ils sont donc réintroduits pour une année supplémentaire soit pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Au-delà de cette période, soit à compter du 1er janvier 2023, à défaut de signature d'un nouvel avenant, les cotisations prévoyance et santé sont appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

Les autres dispositions de l'article 4.5 restent inchangées.

Article 2 - Suspension du contrat de travail et maintien des garanties prévoyance santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 3.4 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

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

Toutefois, les salariés sont maintenus dans le régime de 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 pluriannuelle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou en outre d'un versement de cotisations 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.

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les modalités du régime de santé mis en place dans la branche par l'accord du 19 octobre 2011 afin de prendre en compte les évolutions de la CRAEMOP du 12 juin 2020.

Ces modifications portent sur le périmètre du champ des heures des cotisations relatives et sur les conséquences d'une évolution du champ des cotisations sur l'accord de branche.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui reprend le précédent tableau de garantie.

Par ailleurs, le présent avenant a pour objet la poursuite des taux d'appel de cotisations des régimes frais de santé et prévoyance conformément aux dispositions de l'article 2.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de cotisations 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 cotisations sont suspendues. Il est ainsi notamment pour le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé parental d'éducation. »

Article 3 - Modification de l'intitulé des tranches de salaire dans le régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les intitulés des tranches de cotisations sont remplacés conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

TA remplacé par : tranche inférieure ou égale à 1 plafond annuel sécurité sociale (PASS).

TB remplacé par : tranche supérieure à 1 PSAS et inférieure ou égale à 4 PASS.

TC remplacé par : tranche supérieure à 4 PSAS et inférieure ou égale à 8 PASS.

Sont notamment concernés : l'article 4.1, intitulé « Tuax des cotisations du régime de prévoyance » ; l'article 4.5 intitulé « Tuax d'appel du régime de prévoyance » et l'article 5.1.1 consacré à la définition du salaire de référence ainsi que les tableaux de garanties annexés aux accords qui contiennent ces mentions.

Article 4 - Tableau des garanties frais de santé. Contrat responsable

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 6.4 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de santé est modifié comme suit :

« Le tableau de garanties frais de santé précise le détail des règles du contrat sous réserve :

• en optique, rattachement des équipements en précisant les cas de renouvellement anticipés ;

• en dentaire, pour la prise en charge des prothèses dentaires en distinguant les traitements liés au 100 % santé, ceux liés aux tarifs maîtrisés et ceux liés aux tarifs libres ;

• la prise en charge de la garantie dentaire ininterrompue dans le cadre des horaires de travail tles que fixés par la réglementation.

Tableau des garanties au 1er janvier 2020

Les modalités de mise en œuvre en complément du régime de sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Publications des cotisations cetevoles ».)

La modification du tableau des gaerinsats ieeinnrvtt aifn de rstpceer le cahier des charges du cotanrt rnesspobae nmeoamtnt en matière de dtissfiipos d'optique médicale et pour caiernts sinus prothétiques d'eanerts conformément aux dpositsinois de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de noluleve évolution du chaier des cgerahs des ctaontrs responsables, le tbaealu des gartniaes srea mis à juor par aneavnt au présent aocrcd conformément aux eneeqixcs légales. »

Article 5 - Durée de l'accord. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrcod est cnclou pour une durée indéterminée à ctmoep de sa dtae d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dnoisiotopss des actirles L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnanet errnrea en vuguier le 1er jnveair 2022, il est également cvonneu de silitlceor son extension.

Article 7 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant n 48 du 5 juillet 2023 relatif à l'embauche et à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2023

Le cnteonu de l'article 7 « Embauche, période d'essai » de la coionvetnn colvilecte nianaolte Proootimn immobilière est supprimé et remplacé par la rédaction snviutae :

« Au mmenot de l'embauche, une ltetre d'engagement ou un cnoart de taarvil est clconu en dbolue eexpmilrae : un elxpearime pour l'employeur ou son représentant et un eapilemxre pour le salarié neulmvnoeelt engagé.

Cette lrttee d'engagement, ou ce carnott de travail, fiat référence à la présente cnnoeiotvn ctcvilloee dnou un eaimxplree est reims au salarié au mmoent de son embauche. Il en est de même du règlement intérieur et des acrcdocs d'entreprise s'ils existent.

Pour le pneenros déjà irincst dnas les eeiftffcs au mneomt de la msie en aiocitlppan de la présente connoeiotvn collective, le texte de la coietnvnnon cctlleoive est tneu à la diposiiston du pnrsoeol par l'employeur ou son représentant.

De même, les aeavntns à la présente cnoietonvn cilltcoeve sroent tunes à la dotioisispn de l'ensemble du psennroel dnas l'entreprise par l'employeur ou son représentant. Le texte de la cnenvootin clcvloiete et ses avtnaens sernot remis aux mbremes de la délégation du pnonrseel du comité sioal et économique et aux délégués sdacuiynx s'ils enitxest dnas l'entreprise.

La lrtete d'engagement ou le caotrnt de tvaial creetpoma au moins des précisions rtiealevs aux éléments sanvuits :
? la cvnooientn cotevlcile acapbllope ;
? la dtae de pirse d'effet du cntroat de taairvl ;
? la période d'essai ;
? la durée du préavis ;
? les fointncos et qtnlcaofaiuiis attribuées ;
? les éléments de la rémunération et la durée du taairvl à lquelale ils se roetnarppt (temps complet, tpmes partiel, rémunération

Le présent acrcod sera, conformément aux dnoisiotopss du cdoe du travail, notifié aux otgoinsaaaris selnycaids représentatives et, au tmree d'un délai de 15 juos à ceotmpr de ctete nittiaioicofn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mullriees délais aux formalités légales en vue du dépôt pius de l'extension du présent accord.

Sur ce deenrir point, les ptnaeearris saicoux rleapnelpt que le présent acrcod anayt vcoaiton à définir les geiatrnas de santé et de prévoyance aplabcielps dnas le carde du régime cectlloif à adhésion oogibtrialre de la bharnce dnou doevint bénéficier tuos les salariés rlvneeat de la cinnotoven collective, celui-ci ne prévoit anucue dopiisotn spécifique en apoiiaclptn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tairavl cnaerncnot les eesitrpnres de monis de cauntqnie salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pteaneairrs sciaoux de la brnhcae réunis au sien de la cmoioismn ptiraaire prntenmaee de négociation et d'interprétation ont souhaité preoolgnr d'une année supplémentaire l'application des tuax d'appel de ctositiaon des régimes faris de santé et prévoyance conformément aux dooipntissis de l'article 1er.

forfaitaire) ;
? la durée de l'engagement ;
? la référence à la vitsie d'information et de prévention, ou, le cas échéant pour les pteoss concernés, à l'examen médical d'aptitude à l'embauche ;
? le leiu de tiaavrl et les déplacements éventuels ;
? le cas échéant, des clsuas particulières.

La période d'essai iitianle des engnaeegtms à durée indéterminée est d'une durée qui ne peut, au plus, excéder :
? 2 mos de taravil eceftiff pour les pteoss de taravil classés aux neuiavx I, II et III ;
? 4 mos de tvaial efcietiff pour les pestos de tiaavrl classés aux niveaux IV, V, et VI.

La période d'essai puet être renouvelée une fios pour une durée de trvaial ecfiteff qui ne peut, au plus, excéder :
? 2 mos de tiarval eefctiff pour les potses de taiavrl classés aux nevaix I, II et III ;
? 3 mos de taravil ecfteiff pour les ptsoes de tvaial classés aux nuaievx IV, V, et VI.

Ce ronvemleeenult fiat l'objet d'un aroccd écrit ertne le salarié et l'employeur ou son représentant, aavnt le temre de la période d'essai initiale.

Compte tneu qu'il s'agit de travail effectif, le déroulement de la période d'essai est sdepsnuu en cas d'absence du salarié et son tmere est dnoc reporté d'autant.

La rutpure de la période d'essai est susmoie aux délais de prévenance prévus par la loi. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2023

Les penetrairas saucix rapepeInlt que le présent annveat anyat viatcoon à définir les cndoitions d'embauche et de période d'essai appeilclaps à l'ensemble des salariés revnalet de la ceotvoinnn collective, celui-ci ne prévoit anucue dosoiipitsn spécifique en aptploaicin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tvaial crncoeannt les eetnirresps de mnois de cauinqnte salariés.

Le présent annveat est communiqué à l'ensemble des oargonsniitas sdynaiecls de salariés pour eicrexce éventuel du dorit d'opposition dnas les codiinonts définies par la loi.

Il est colncu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du tavaial et du secrétariat du gfrefe du

noisel des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la compositio natarie est mandaté pour deamandr au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2023

Avenant n 8 du 9 octobre 2023 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Définition des catégories objectives en prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 3.1 de l'accord de bahcnre du 19 ocbtrtoe 2011, intitulé « Ponneseerl assuré » est modifié cmome siut :

Un nouaevu paprarhgae est ajouté en vue de la msie en conformité des catégories ocjibeevts de pesnnorel bénéficiaire du régime de prévoyance.

« Pour l'application du régime de prévoyance conventionnel, les « cdreas » snot définis cmome siut :
Salariés rvlaneet des alicetrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nrome bve 2017.

Les salariés « non-cadres » snot définis cmome les salariés ne ravlneet pas des aeltcris 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nvrebome 2017.

Cette définition anlue et rmlpeace l'ancienne référence à la connoievt n clievotce nanatlloe du 14 mras 1947 présente dnas

La loi n° 2023-171 du 9 mras 2023 ptonart deievsrs dtsiosoniips d'adaptation au dorit de l'Union européenne dnas les demonais de l'économie, de la santé, du travail, des tastrprnos et de l'agriculture a modifié les dptionsosiiis du cdoe du tviraal rvtieeals à la période d'essai et aux iarnoitmfnos rsiemes à l'embauche.

La csomiosmn prrtiaaie pmenaeente de négociation et d'interprétation a examiné l'impact de ctete neoulvle réglementation sur les altriecs cdrneropstoas de la coientvnon collective.

l'ensemble du texte. »

Article 2 - Mise en place de taux d'appel de cotisations santé et prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 4.5 intitulé « Tuax d'appel » de l'accord de bnarhce du 19 orotbce 2011 est modifié conformément au tblaueu ci-dessous, aevc aaltioicppn d'un tuax d'appel fixé à 80 % des tuax contractuels.

Le tuax d'appel est ailpcbalpe pour une année complète siot pour la période du 1er jveainr 2024 au 31 décembre 2024.

Au-delà de cette période, à défaut de saugnrtte d'un nvuelo avanent à l'accord de bnarhce du 19 oobrcete 2011, les cooitnstoas prévoyance et santé srenot appelées sur la bsae de 100 % des tuax contractuels.

Régime firas de santé

Régime clicelotf : peensnrol salarié

En peruntgocae PSMS [1]	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif uuqine fillmae (cotisation obligatoire)	2,60 %	1,71 %
Conjoint non à cgahre SS (cotisation facultative)	1,45 %	0,96 %

[1] Paonfld mseenul de sécurité sociale.

Loi Évin

	Ayant-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 1re année	1,40 %	0,94 %	1,40 %	0,94 %
Isolé 2e année	1,74 %	1,17 %	1,74 %	1,17 %
Isolé 3e année et +	1,74 %	1,17 %	2,10 %	1,40 %
Famille	3,82 %	2,43 %	4,58 %	2,92 %
Conjoint non à cahgre SS [1]	1,81 %	1,20 %	2,17 %	1,44 %

[1] SS : sécurité sociale

Régime de prévoyance

Personnel realnvet des acetlirs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nobmvree 2017 (cadres)

	Tranche < = 1 PSAS (TA) [*]	Tranche > 1 PASS et < = 4 PSAS (TB)	Tranche > 4 PASS et < = 8 PSAS (TC)
Décès/ IAD)	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 tmioarepre 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.
 [*] PSAS : polynésie anenul de sécurité sociale.
 [*] IAD : invalidité asoblee 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)

Article 5 - Notification. Dépot. Extension
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

	Tranche < = 1 PASS	Tranche > 1 PASS et < = 4 PASS
Décès/ IAD)	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 %

[*] PSAS : polynésie anenul de sécurité sociale.
 [*] IAD : invalidité asoblee et définitive.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord a pour objet de définir les garanties de santé applicable dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les autres dispositions de l'article 4.5 restent inchangées.

Article 3 - Durée de l'accord. Révision. Dénonciation
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2024, il est également convenu de suspendre son extension.

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2020-50 du 26 décembre 2020 à l'accord du 28 septembre 2020 relatif au forfait annuel en jours

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2020

Accord du 24 juin 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Catégories de salariés
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dispositions prévues au présent article visent à permettre aux salariés relevant de la protection sociale complémentaire prévue en vertu de l'article L. 911-1 du CSS, et ne s'appliquent pas aux salariés non-cadres visés ci-après les dispositions particulières spécifiques aux cadres de la convention collective nationale de la profession immobilière.

Article 1.1 - Salariés cadres
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord a pour objet la mise en conformité de la définition des catégories objectives bénéficiaires du régime conventionnel avec le décret du 30 juillet 2021.

Par ailleurs, au regard du bon équilibre des coûts des régimes de prévoyance et de santé de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de modifier en conséquence le taux d'appel des cotisations fixé à 80 % des taux de cotisations contractuels.

L'article 2 du présent accord a pour objet, la mise en place du taux d'appel pour une durée d'un an.

Page 86, au Préambule, lire en alinéa :

Il conviendrait d'ajouter la phrase suivante :

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

(Le reste sans changement.)

Pour l'application des dispositions 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 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 profession immobilière du 18 mai 1988.

Article 1.2 - Salariés non-cadres assimilés aux cadres
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dispositions 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 profession immobilière du 18 mai 1988.

Article 1.3 - Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1°

alinéa 2, du CSS, qui définissent les salariés non-cadres s'appliquent de bénéficier d'une exonération 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 profession 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 complémentaire mis en œuvre à leur niveau.

En application de l'article R. 242-1-1, 1° alinéa 2, du CSS, les dispositions du présent article 1.3 font 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 et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la profession 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2025.

Les dispositions de l'accord s'appliquent à son extension.

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne peut pas 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 1er du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 5 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Par application de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministère chargé du travail par la partie la plus diligente.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont un remis sur support papier signée des parties et un remis 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

Accord du 23 octobre 2024 relatif aux régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé

danvnt être supprimées par le déposant, conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le code de la sécurité sociale (CSS) institue le cadre légal et réglementaire applicable aux salariés de bénéficier de garanties complémentaires de prévoyance complémentaire au sein de leur entreprise. À ce titre, les articles L. 242-1 et R. 242-1-1 et l'article 3 du CSS, définissent les conditions dans lesquelles le régime 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 prévoyance complémentaire, définissent des critères permettant de distinguer des catégories d'activités 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, prévoit de distinguer des catégories d'activités 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 ratification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ci-après « CCN Agric 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 prévoyance 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 personnes définies 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 ratification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;

peuvent être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance 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 entreprises qui le souhaitent de faire bénéficier aux salariés qui relèvent de l'article 36 de l'annexe I de la CCN Agric du 14 mars 1947, des garanties collectives de prévoyance complémentaire des « cadres ».

C'est dans le cadre de cette 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 ajouter de modifications par rapport au champ des salariés qui relèvent des articles 4 et 4 bis de la CCN Agric du 14 mars 1947) ; et

d'autre part, définir le périmètre des salariés non-cadres qui peuvent bénéficier des garanties collectives de prévoyance complémentaire bénéficiant aux salariés « cadres ».

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFD ; FEC FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Il a été convenu ce qui suit en application des articles L. 911-1 et

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les panritereas scuoiar de la ctvenioonn ceoillvtce nianoalte de la potiroomn immobilière du 18 mai 1988 ont mis en place, par aocrd du 19 oroctbe 2011, des régimes celiennoonntnvs de peotrotin sioclae au nvaieu de la branche, aifn de friae bénéficiar aux salariés de pitreonstas complémentaires au régime oolgiribate de sécurité sociale, en cas d'incapacité teroripame de taravil et d'invalidité, de décès ou d'invalidité auolbse et définitive, anisi qu'en cas de fiars médicaux, curaghciurx et d'hospitalisation. Cet aocrd a été modifié par hiut avenants, numérotés de 1 à 8, en dtae rsniptvmeecet des 9 mai 2012, 4 otorbce 2016, 27 oroctbe 2017, 9 jllieut 2018, 22 norbvmee 2019, 22 décembre 2020, 18 nrbovmee 2021, 9 orctboe 2023.

Le présent aocrd ccitlelof révisé intégralement l'accord ctellocif du 19 obrctoe 2011 rtleaif aux régimes de prévoyance et de fiars de santé, tel que modifié par ses annvtaes précités, aquuel il se substitue.

Les nuoeaux régimes tles qu'ils résultent du présent aocrd clcelitof visent à instaurer, au bénéfice des salariés, un sloce maniiml de gintraeas complémentaires de bhnae en matière de prévoyance incapacité, invalidité, décès (ci-après « régime de prévoyance ») et de remsbeomrnut de firas de santé (ci-après « régime de firas de santé »).

Soucieux d'assurer la mreulliee msuiialouttan des rqseius au naveiu de la branche, les panritereas saioucx ont préalablement mis en ?uvre une procédure de msie en curnnceorce rnsceapett les termes de l'article L. 912-1 II du cdoe de la sécurité saoiace (CSS) et des décrets n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et n° 2015-13 du 8 jnaveir 2015, en vue de renaceommdr pulseiurs oegmirnsas auessrrs qui psrnoroopt des ctrnraos d'assurance cclfoelits crnaouvt les gneartais du scole miianml de bhnrcae définies au sien des paierts 1 et 2 du présent accord.

L'adhésion aux osignerms recommandés par la barhne pemert une maoiltsuatun du rusqie et une mulieelre pisre en copmte des spécificités de la bncarhe dnas les carttnos d'assurance proposés. Il est tioefouts rappelé que les etepnreriss rsetent lbreis de covirur lerus salariés auprès de l'organisme aserusur de luer choix, suos réserve de rtseceper le sloce mamniil de barhnce tel que prévu par le présent aocrd collectif.

Le présent aocrd ctcloelif s'applique aux eenpterisrs reveantlt de la ceinvonotn ceiloctlve nalonatie de la prtioomon immobilière du 18 mai 1988.

Il est organisé sloen les qatrue pierats saeuivnts :
 ? ptraiie 1 ratevlie au régime de frais de santé ;
 ? pairte 2 reilavte au régime de prévoyance ;
 ? parite 3 relvtaie à la rmcemanoatoin d'organismes arusresus pour les régimes de frais de santé et de prévoyance ;
 ? ptraiie 4 ritvelae aux stlpitoniuas cuomnems titarnat de sa msie en ?uvre.

Partie 1 Régime de frais de santé

Article 1.1 - Objet du régime

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrd cloleictf a puor obejt d'instaurer un solce mmniail de gairtneas de firas de santé puor toutes les eisrretpens qui enrntnet dnas son chmap d'application.

Les gtearanis de firas de santé pmteenrtt aux bénéficiaires du régime visés à l'article 1.2 d'obtenir le renmsbureoemt de tuot ou prtiae de leus firas médicaux, ciruiguharcx et d'hospitalisation, en complément du régime de bsae de la sécurité sociale.

Le présent régime respctete les cioindtnos prévues par l'article L. 242-1 II 4° du CSS puor bénéficiar du caractère coleclitf et

Article 1.2 - Bénéficiaires du régime *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Bénéficiar du régime de firas de santé l'ensemble des salariés des eneiesprrts rèvevat de la cvoeintonn ccleovtie natlaoine de la ptoooimn immobilière du 18 mai 1988.

Le régime de firas de santé mis en ?uvre au trtie du présent aocrd cctleiof bénéficie également aux mmebers de la falimle du salarié, c'est-à-dire :

- ? À titre oalibrtoige : les eanftns du salarié, qu'ils soinet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, qui reinsnsmelt les cndnioitos cmteivuulas stienauvs ;
- ? être âgés de mins de 20 ans ;
- ? bénéficiar d'un régime de sécurité soliaice (du fiat de l'affiliation du salarié, de son cnionojt ou d'une aiffitoalin personnelle) ;
- ? être fmicenslaet à sa charge, c'est-à-dire pirs en ctmpeo puor l'application du queonitt flmaial ou qui perçoivent une poisenn amntirealie qu'il déduit feaclimesnt de son rveneue global.

Cette litmie d'âge est portée à 26 ans puor les etfnans qui rsileesmpt l'une des cioinnotds sutinevas :
 ? s'ils suenivt une faotroimn en aertnlncce ou se tuvnoert suos cnrtoat uniuqe d'insertion, d'apprentissage ou de pssoifasaiiloerntnon ou tuot canortt du même tpye ;
 ? s'ils snot isitrcns à Facnre traival comme pimro dmrudnaees d'emploi ou efftuecent un satge préalablement à l'exercice d'un periemr eolpmi rémunéré.

La ltimie d'âge est supprimée puor ses etafnns qui bénéficiar d'une aalloitocn prévue par la législation saoiace en faevur des handicapés ou qui snot tiuilaerts de la ctare d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sclaiace et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été recnouve anvat le juor de luer 21e airanievrnse ou le juor de luer 26e aiviranersne s'ils pioranesuuvit des études.

? À titre fcalauttif : le coinnjot du salarié. Au snes du présent aocrd collectif, y corpims au titre du régime de prévoyance, le temre de cnojoint désigne tnat la posernne qui a contracté un mgraaie aevc un salarié au snes des aeilrlcts 143 et sitnvaus du cdoe civil (sous réserve que les conjoints ne seiont pas séparés de corps, séparation jciruiaide ou abliame dès lros qu'elle est tatrnsire à l'état civil), que le pertrtaanie de ptace cvuil de solidarité (Pacs) visé aux arcelis 515-1 et svatinus du cdoe civil, et le conicubn ntooire au snes de l'article 515-8 du même code.

Article 1.3 - Adhésion obligatoire *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

1.3.1. ? Adhésion oligotribae des salariés

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

Toutefois, les salariés pvneuet stilliocer les deespinnss d'adhésion d'ordre puilbc dnas les ciotidnons prévues aux arctels D. 911-2 et D. 911-5 du CSS.

Les salariés ont également la faculté de rsefeur luer adhésion au régime de faris de santé dnas les cnonidtnos prévues à l'article R. 242-1-6 du CSS, dnas les cas stauinvts :
 ? les salariés et apriptnes bénéficiaires d'un croantt à durée déterminée ou d'un cnortat de mosiisn d'une durée au mois égale à duoze mios à cniiodotn de jisuetfir par écrit en pnoudrasit tuos dmueotcns d'une couevrute iidldvevuile scrusotie par aruliles puor le même tpye de gatanries ;
 ? les salariés et anipetrps bénéficiaires d'un caonrt à durée déterminée ou d'un cantrot de misiosn d'une durée inférieure à duzoie mois, même s'ils ne bénéficiar pas d'une cruoteurve ilnldueviide sotucrsie par auielrls ;
 ? les salariés à tpems petrial et arpnietsps dnont l'adhésion au système de getiarnas les ciruionadt à s'acquitter d'une ciootistan au monis égale à 10 % de luer rémunération brtue ;
 ? les salariés qui bénéficiar par ailleurs, y cimrpos en tnat qu'ayants droit, d'une cruroetve ctevocllie de firas de santé raelvent de l'un des dosiipftss sniatvus :
 ? régime spécial de sécurité soaiac des gnes de mer (ENIM) ;

? cssiae de prévoyance et de riteare des pnslnorees de la SCNF (CPRPSNCF).

Les salariés doeinvt jstieufir cuhaqe année de luer cvrrotuuee dnas ce cadre.

Quel que siot le motif, la dsinpese d'adhésion du salarié diot résulter d'une dendame epxlците de sa part, prnenat la fmore d'une déclaration sur l'honneur qu'il rmeet à son employeur. Cette déclaration diot préciser les gniteaars aexquellus il renonce, l'organisme asruetur lui pemtertnat de sitelclior la desipsne ou la dtae de fin de droit, asnii que la mnitoen solen lulalqee il a été préalablement informé par son elmeopyur des conséquences de son choix d'être dispensé. À défaut de déclaration sur l'honneur, le salarié dvera oleiatnmeribgot être affilié au régime de farias de santé.

Les salariés snot tnues d'informer luer eumlopyr de tuot chenmanget de sioaitun les concernant, anayt une iienncdde sur luer desnsipe d'adhésion.

L'employeur diot être en mreuse de pdoirue la dmedane de dssepnie et les jifaistfuitcs des salariés concernés.

1.3.2. ? Adhésion orgbaotliee des mebmres de la fimllae du salarié

		Options au choix de l'employeur, à adhésion otiolrabgie des salariés		
Tarifs en pocerngnaue du PMSS		Base	Base + oitpon 1	Base + oitpon 2
Régime général	Cotisation otgibraloie coaunvrt le salarié et son (ses) eannft (s)	2,60 %	3,31 %	4,13 %
	Cotisation fitlutavcae cnovaurt le conjoint	2,08 %	2,64 %	3,37 %
Régime local	Cotisation oiirbgotale cvruonat le salarié et son (ses) efnnat (s)	1,71 %	2,28 %	3,20 %
	Cotisation falcutatvie cnovarut le conjoint	1,37 %	1,91 %	2,62 %

Les cniostoas du régime de branchce de farias de santé iecnult ntaonmemt le fnnmaecneit des diorts non contributifs, prévu à l'article 3.3.2 du présent acorcd collectif, à huature de 2 % de la coaitotsin conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

1.4.2. ? Répartition des cotisations

Quel que siot l'organisme aurssuer auprès deuqul l'entreprise sciurost un cornatt d'assurance cletoilcf puor curivor ses salariés, les csaititos finançant le scole manmiil de gtienaars du régime de farias de santé cruoavnt les bénéficiaires à adhésion oogibirltae visés à l'article 1.3 du présent accord coltlicf (c'est-à-dire les ginateras de « bsae »), snot réparties entre l'employeur et les salariés soeln les modalités snatuvies :
? 55 % à la cghare de l'employeur ;
? 45 % à la crahge du salarié.

Les eepurlymos ont la possibilité d'instaurer des gnetiraas « olonnpieets » aux geantaris ctnnutsoait le sloce mniaiml du régime de farias de santé, à adhésion oiobgalirte des salariés, dnót le fanneniemct est déterminé à l'article 1.4.1 ci-dessus. Lqsorue de telles garentas snot meiss en ?uvre dnas l'entreprise, le régime de farias de santé à adhésion obligatoire, constitué du socle de gerinaats de « bsae » et des garanties « onolipetnles » 1 ou 2, est financé par l'employeur et les salariés dnas le rsepect des dotsipoinis du III de l'article L. 911-7 du CSS.

La citoatsoin fatuavtilce finançant l'adhésion au régime de frais de santé du ciojonnt du salarié est pirse en cgrahe à 100 % par le salarié.

L'employeur a l'obligation de vserer l'intégralité de la csttaoiiin obligatoire, y comrips la quote-part silalraae qui est précomptée mmesnllueuet sur le bletulin de slaarie de chquae salarié.

Article 1.5 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dtsiosipnios des aiectlrs L. 871-1 et L.

Les efantns du salarié visés à l'article 1.2 divonet oliaoimbgrteet adhérer au régime de frais de santé.

Article 1.4 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

1.4.1. ? Tuax et aessttie de cotisations

Dans le cdrae de l'instauration du présent régime de farias de santé, les paranerteis scauiox ont endnetu rocnadmmeer aux eeiiprsetns d'adhérer au cornatt d'assurance ctieloclf de l'un des oniegarmss arussreus visés en priate 3.

Les cntiiooass finançant le régime de bhcrnae de farias de santé mis en ?uvre au titre du présent acorcd collectif, par les oneiamsgrs arsuersus recommandés, snot fixés en pgaeorntuce du polafnd mneeusl de la sécurité sliocae (PMSS) en vigueur.

Pour information, le plofnad mneesul de la sécurité siaolce est déterminé cuhquae année, par arrêté du msirtie chargé de la sécurité sociale, en aailtpciopn de l'article L. 241-3 du CSS.

Les tuax de ctantosoiis du régime de bhacrne de farias de santé mis en ?uvre par les ogrmneisas auruerssss recommandés snot définis comme siut :

862-4 du CSS, les gianrets reeepcstnt en tuteos cticsencraons les egixncees du cnatort « rnseasoplbe ».

Le toatl des reerumtesobmns otuebns par les bénéficiaires du régime ne puet pas excéder le moantnt des dépenses réellement engagées.

Les parnietots de farias de santé snot versées par l'organisme aersuor cihosi par les enertpseis rveleat de la cotevinon clcvoitlee nilaanote de la ptomoorin immobilière du 18 mai 1988, dnas les contdniois du cnrotat d'assurance ccoltielf à adhésion otiboglaie susorict au bénéfice des salariés (notamment s'agissant des cealuss iranutnsat des modalités, lamtiintios et eucnxslis de garanties).

Les tbualeax de gnaiteras du sloce mmianil de brhnae à adhésion obligatoire, dteis grnaeitas de « bsae », snot annexés au présent acorcd cliocetlf (annexe 1.1).

Les eylueropms ont la possibilité de mrttee en ?uvre, au bénéfice de luers salariés, duex nauivex de gnaerats « opeolinntels » (option 1 et oitpon 2) vanent compléter les gitnaears du solce mnmail de branche. Lousqre les emplyeurs cishhieosst d'instaurer de tleels getranais « ooneonitllps », les salariés ont l'obligation d'y adhérer. Les tlubaeax des gritanaes « ooilelntnps » snot annexés au présent aorccd ccloitelf (annexes 1.2 et 1.3).

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'adhésion des salariés est muniteane en cas de ssneupoisn de luer cortant de travail, qlleue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient peadnt cette période :

? d'un mnietian de salaire, ttaol ou praetil ;
? d'indemnités journalières complémentaires versées dieemncrret par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un reevnu de renmaelmpcet versé par l'employeur (notamment, lsuorqe les salariés snot placés en activité pairllete ou en activité pilttreae de lunoge durée ; asnii que totue

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 souscription du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement verser à l'organisme assureur sa part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun minimum 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'acquiescer à 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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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, doivent au moment des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou avant de partir 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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord collectif a pour objet d'instaurer un régime de prestations 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 adhérentes de la convention collective immobilière du 18 mai 1988, dans les conditions du contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire scier au bénéfice des salariés

(notamment s'agissant des seules modalités, modalités et conditions de garanties).

Article 2.2 - Adhésion au régime de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

2.2.1. ? Bénéficiaires du régime

Bénéficiaire du régime de prévoyance l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective 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.

2.2.2. ? 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
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

2.3.1. ? Taux et assiette de cotisations

Dans le cadre de l'instauration du présent régime de prévoyance, les entreprises adhérentes ont convenu de contribuer aux cotisations d'adhésion au contrat d'assurance collectif de l'un des organismes assureurs visés en annexe 3.

Les cotisations finançant le régime de prévoyance mis en œuvre au titre du présent accord collectif, par les organismes adhérents 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, affectées aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du CSS. Les cotisations affectées aux salariés bénéficient de l'application de leur contrat de travail, sont exclues de l'assiette des cotisations du régime de prévoyance. Pour les salariés « non-cadres », l'assiette des cotisations est limitée à la base brute de la sécurité sociale déterminée 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 prévoyance mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés sont définis comme suit :

? Pour les non-cadres :

Taux cotisations non-cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)
Garanties décès						
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 d'abaissement	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						
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 1er janvier au 31 décembre 2025, des taux d'appel réduits

de cotisations sont fixés comme suit :

Taux d'appel pour 2025 : non-cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)	Tranche 1	Tranche 2 (max 4 PASS)
Garanties décès						
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 ? d'uboe 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 %
Garanties arrêt de travail						
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 cotisations cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Garanties décès						
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						
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 1er janvier au 31 décembre 2025, des taux d'appel réduits

de cotisations sont fixés comme suit :

Taux d'appel pour 2025 : cadres	Part employeur		Part salarié		Total	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Garanties décès						
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						
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 branches icuennlt naonmemtt la faieincmmt des diorts 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.

2.3.2. Répartition des cotisations

Quel que soit l'organisme assurateur 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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

2.4.1. Salaire de référence

Les salariés 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 faits d'obsèques est calculée en pourcentage du PSMS 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 ajustées 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^e et 3^e alinéas du présent article 2.4.1.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de portabilité en application de l'article 2.10, la période de référence servira 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, rntee éducation, et frais d'obsèques, sont considérés comme éligibles à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, ruenocs :

- ? jusqu'au jour de leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- ? jusqu'au jour de leur 26^e anniversaire, sans réserve de rimpler l'une des conditions suivantes :
- ?? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
- ?? 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 peut être associée :
- ??? d'une part, des enseignements généraux et professionnels ou techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des établissements publics ou privés de formation ;
- ??? 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 demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- ?? d'être employés dans un EAT (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^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tout ce qui bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé (AAH) ou qu'il est titulaire de la carte mobilité réduite pour la personne « invalidité ».

Sont également considérés comme à charge :

- ? les enfants nés ultérieurement 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 imputables causés ou provoqués par le salarié ne sont pas couverts. Les faits imputables 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 rntee éducation, sont exclus les sinistres résultants :

- ? de prénatalité aux grèves clivées et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et ceux qui se sont produits dès lors que le salarié y prend une part active ;

? de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelle qu'en soit l'origine de l'intensité.

Outre les exceptions 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 ;
- ? participation 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 ;
- ? participation de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- ? participation de sports à tritrispersonnel ;
- ? activités professionnelles sur la mer ;
- ? rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- ? émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et ceux qui se sont produits dès lors que le participant y prend une part active ;
- ? fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de faux d'artifices.

2.4.4. Plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations gracieuses à un même salarié, capital et capital 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 videra en déduction du montant des prestations dans l'ordre de priorité suivant :

- ? montant de la prestation en cas d'origine accidentelle du décès (ou invalidité absolue définitive [IAD]) ;
- ? montant du capital décès toutes causes (ou IAD) ;
- ? montant des cotisations cotisées des prestations éducation.

Article 2.5 - Garantie capital décès

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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 ;
- ? majoritairement 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 attribuées 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 technique pour effectuer les actes de la vie courante.

Article 2.8 - Garantie incapacité temporaire de travail. Invalidité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Est assimilée à l'invalidité auobsole et définitive :
? l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 3° 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 maintien pour assistance d'une tierce personne.

Le salarié peut demander le versement par anticipation du capital prévu en cas de décès tous cas en application de l'article 2.5.1 du présent accord collectif, y compris les modalités éventuelles pour ennafts 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 des obsèques prévue par l'article 2.6.

2.5.3. ? Origine aléatoire du décès ou de l'IAD

On entend par accident, toute attente indépendante de la volonté du salarié parvenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

Lorsque le décès est survenu ou en cas d'IAD est imputable à un accident et se produit dans un délai de deux 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 mariage 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 à charge du conjoint à la date de son décès, sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouveau engagement, qu'il s'agisse d'un mariage, Pacs ou concubinage.

Article 2.6 - Garantie frais d'obsèques En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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 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.

Article 2.7 - Garantie rente éducation En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé une rente éducation, telle que prévue par l'article 2.6, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

? jusqu'au jour du 18e anniversaire : 8 % du salaire de référence ;
? entre le jour du 18e anniversaire et le jour du 26e anniversaire (sous condition de poursuite des études) : 12 % du salaire de référence.

Au-delà du 26e anniversaire, la rente, égale à 12 % du salaire de référence, est versée viagèrement pour les enfants en staitoun de hiacandp conformément à la notice d'information rédigée par l'organisme assureur rente par l'employeur.

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

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 civil 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), porter sur le salaire de base de référence de référence supérieure 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 ne verse pas ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même s'ajoutent ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne peut 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 visée 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 fonction de la période de maladie par l'employeur au titre des obligations conventionnelles (art. 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

? à compter du 91e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des cotisations 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, tel que prévu par l'article 2.6, une pension complémentaire d'invalidité aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1re, 2e ou 3e 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 annulée est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des cotisations de la sécurité sociale :

? invalidité 1re catégorie, rente accordée du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des cotisations de la sécurité sociale ;
? invalidité 2e ou 3e catégorie, rente accordée du travail ou

maidlae pseerolonlisnfe dnót le tuax est égal ou supérieur à 66 % : 100 % du sailrae de référence (base nette), suos déduction des peotrnatis btreus de sécurité sociale.

Article 2.9 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'adhésion des salariés est muainntee en cas de sseipnsuon de luer cnrtat de travail, qlleue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient pnnedat cttee période :

? d'un mniatien de salaire, taotl ou piaetrl ;
? d'indemnités journalières complémentaires versées dcrmineeett par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un rneveu de rnceeeamlpmt versé par l'employeur (notamment, lruqose les salariés snot placés en activité pielatltre ou en activité pelriatle de lnouge durée ; asini que tuote période de congé rémunéré par l'employeur, par eelmpxe un congé de reclassement, congé de mobilité?).

L'employeur vrese la même ctiootasin que puor les salariés aifcts pnnndat ttoue la période de speiosunsn du cotrant de taivarl indemnisée. Parallèlement, le salarié diot obemnteirloigat citnuoner à aeqcuttir sa pprore prat de cotisations.

Les salariés dnót le ctoarnt de tviaral est susepndu et qui ne bénéficient d'aucun miiatenn de salaire, ni pepreicton d'indemnités journalières complémentaires, ni d'un renveu de rmeplnmeceat versé par l'employeur, ne bénéficient pas du mniatien du régime de prévoyance mis en ?uvre par luer employeur. À luer demande, ils puenvet bénéficier du mietiann des gnatiraes suos réserve d'acquitter l'intégralité des coaisnttois les finançant auprès de l'organisme areususr cihosi par luer employeur.

Article 2.10 - Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance mis en ?uvre par le présent accord clltcoief aronut driot au metiian des gntraeias en vugiuer dnas luer esierprtne en cas de rutrupe de luer coanrt de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ouavnrt dorit à une pirse en cgrhae par le régime d'assurance chômage, pnednat une durée milxmaae de duzoe mois, suos réserve de rpemilr les cntdionois fixées par l'article L. 911-8 du CSS. La portabilité des grnataeis est appliquée dnas les coindtois prévues par le catornt d'assurance ctlocleif souscrit.

Article 2.11 - Changement d'organisme assureur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 912-3 du CSS, les rteens en cruos de sricvee à la dtae de cmeagehntt d'organisme asersuur (y cmprois les prtasetions décès panenrt la forme de rente), cturnooniet à être revalorisées.

Les garaetnis décès senort également muenitaens au pfirot des bénéficiaires de rtnee d'incapacité de tiraval ou d'invalidité lros de la réiliation du cotnrat d'assurance, étant précisé que la retraoioilvsan des bsaes de ccuall des pasnoterts décès dreva être au mions égale à clele prévue par le catnort résilié.

Lors du cemhneangt d'organisme assureur, l'entreprise s'engage à onseiargr la prsie en chrgae des ooliigbnats ci-dessus définies, siot par l'organisme dnót le ctoarnt a été résilié, siot par le noevul osmniagre assureur.

Article 2.12 - Revalorisation des prestations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les pnnistotaes versées de façon périodique en acitppaloin du régime de prévoyance snot revalorisées aeeenlnnumlt dnas les ctdninois prévues par la niocte d'information rédigée par l'organisme asueursr reetnu par l'employeur.

Partie 3 Recommandation d'organismes assureurs

Article 3.1 - Organismes assureurs recommandés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

3.1.1. ? Régime de firas de santé

Aux tmeers d'une procédure de msie en ccocrneur ne corfomne à l'article L. 912-1 du CSS et ses décrets d'application, le présent accrcd colteilcf rmomdeacne puor ausesrr les grinataes du régime de bnahrce de faris de santé mseis en ?uvre dnas la ptaire 1 du présent accrod collectif, les ogmnsreias aeursusr sivunats :

? AICIPIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 47,69642 Caluire-et-Cuire Cedex, Fncare (SIREN n° 321862500) ;
? Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Laffitte, 75317 Prias Ceedx 09, Fcnae (SIREN n° 775691181).

Les etisrreeps qui ertnent dnas le cmahp d'application du présent arccod collectif, rnesett lbires de corviur lueurs salariés auprès de l'organisme arueussr de luer choix, suos réserve de recsepter le sloce mainiml de gntariaes de bchrae de firas de santé.

Les osmarenigs asuerurss recommandés ne puenvt reeusfr la siustoropcin par une eeitrsnrpe rlveanet du cmahp d'application du présent accrod collectif, du ctoarnt d'assurance ctlocleif cruavnt le régime de faris de santé.

Ils snot tneus d'appliquer les tfras tles que déterminés à l'article 1.4.1 du présent accrcd coliectf raletif aux ctsoaoitnis finançant le régime de frais de santé.

3.1.2. ? Régime de prévoyance

Aux teems d'une procédure de msie en cunroreccne cfmorone à l'article L. 912-1 du CSS et ses décrets d'application, le présent aroccd coltleicf racmmondee puor assurer les gterianas du régime de bnhrce de prévoyance mesis en ?uvre dnas la piatre 2 du présent accrod collectif, les onmriasges auurress sinvatus :

? APIICL Prévoyance en paantraerit aevc OCRIP :
?? ACIPIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 47,69642 Caluire-et-Cuire Cedex, Frnace (SIREN n° 321862500) ;
?? OCIRP : 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris, Fcnare (SIREN n° 788334720) ;
? Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Laffitte, 75317 Pairs Cdeex 09, Farcne (SIREN n° 775691181).

Les eesrnpirets qui enretnt dnas le chmap d'application du présent aroccd collectif, rnetset lrbes de civorur leurs salariés auprès de l'organisme asseussr de luer choix, suos réserve de rpteecser le sloce minmial de gtaenrais de bcnarhe de prévoyance.

Les oergasnmis asruurses recommandés ne pveunet resuefr la ssiturocopin par une eenprtise rnvlaeet du champ d'application du présent accrod collectif, du cotanrt d'assurance cilloctef cunrovat le régime de prévoyance.

Ils snot tneus d'appliquer les tfras tles que déterminés à l'article 2.3.1 du présent accord cicolltef rtaeilf aux cantsooitis finançant le régime de prévoyance.

Article 3.2 - Réexamen quinquennal des recommandations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 912-1 III du CSS, les preatarenis siuacox dnoervt réexaminer la présente raommneoiatdncn d'organismes aesuursr dnas un délai de cniq ans à cpeotmr de l'entrée en vuiegur du présent arccod collectif.

En ce sens, les pteirearans sciaoux s'engagent à lnacer un aeapl d'offre visant à mrette en ccneournce les osemnrigas aursuress recommandés à l'article 3.1, au puls trad un an anvat l'échéance du délai de cniq ans visé à l'alinéa 1er du présent article. Ce nvuoel aeapl d'offre srea ovuert et pourra aobtiur à raemodmncr de nauouevx oengmarsis assureurs.

3.3.1. ? Msie en ?uvre d'un degré élevé de solidarité

Le présent accord clilotecef insature des régimes de fiars de santé et de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité et cpmnrneoa à ce ttire des psoetriatns à caractère non contributif, qui prnent la fmroe d'une aticon saiolce de brnhace et de paentsoris de prévention.

3.3.2. ? Fneaimcment du degré élevé de solidarité

Conformément aux acltreis L. 912-1 et R. 912-1 du CSS, tuteos les enertreisp qui entnret dnas le champ d'application du présent aroccd cileolctf dveniot aeteffer duex puor cnet (2 %) du mnantot de la prmie ou de la ctoiitaon conformément à l'article R. 912-1 du CSS, finançant les régimes de faris de santé et de prévoyance, au faneemcnnit des pesaritons à caractère non curiioitntbf sveries dnas ce cadre.

Les ctatsinioos des régimes de bnhrace telles que prévues aux artiecls 1.4.1 et 2.3.1 du présent accord collectif, inlnuect nteaommt le fiencnneamt du degré élevé de solidarité à hueatur de 2 % des cstoitaonis conformément à l'article R. 912-1 du CSS.

3.3.3. ? Prntieotsas à caractère non contributif

Les paitoetsrns à caractère non cntritioubf miess en ?uvre au trite du degré élevé de solidarité des régimes de bcanhre de firas de santé et de prévoyance, peunevt prdrnee la forme nmtneamnt :

? de la psrie en charge, tlotae ou pteairlle de la csoottian de, tuot ou piatre :

?? des salariés ou arppitnes ttlrieiuas d'un cnotart à durée déterminée ou d'un ctanrot de mioissn d'une durée inférieure à duoze mios ;

?? des salariés, apprentis ou aneincs salariés dnnot la csiittaon représente au moins 10 % de lerus renevus bruts ;

? du fiemcnanet d'actions de prévention coanrenct les rsqieus pofsrenilosnes ou d'autres oftibcjes de la pqotiliue de santé, rilteafs nntmoamet aux cmoeepntmrtos en matière de coonomitasmn médicale ;

? de la psire en craghe de porateitnss d'action sociale, comanpnert nmteomnat :

?? siot à tirtie ieddivunil : l'attribution, lrsuqhe la stoiatuon matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de srouecs ivleiuidnds aux salariés, ainencs salariés et aytinas dorit ;

?? siot à trite collectif, puor les salariés, les aienncs salariés ou lrues antays droit : l'attribution d'aides luer preamtetnt ernte aertus de faire fcae à la perte d'autonomie, y cpirmos au trite des dépenses résultant de l'hébergement d'un aldtue handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la pisre en chgrae d'un enafnt handicapé ou à cleels qui snot nécessaires au suoietn apporté à des atdnas familiaux.

La csiosmomin partiarie pnermantee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, instaurée par l'avenant n° 39 du 17 novembre 2017 rteliaf à la msie en pclae de la CPPNI, dvrea déterminer aemnnneulet les otanireots des aicnots de prévention financées dnas le crade du degré élevé de solidarité des régimes de branche.

Elle drvea également déterminer les règles de fencnmoientnot et les modalités d'attribution des pserionttas d'action sociale, dnas le cdare d'un règlement signé aevc les ognmiasers aeussurs recommandés aux tmeers de l'article 3.1 du présent accord collectif.

La CNPPI asrsue le contrôle de la msie en ?uvre des oneortatinis des aincots de prévention, ainsi que du règlement de fctetnionemnt et d'attribution des pttsoeinras d'action sociale.

Partie 4 Mise en œuvre

Article 4.1 - Suivi des régimes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La CPNPI est chargée d'étudier l'ensemble des qiuoentss posés par l'application du présent accrod collectif, et de veilelr au bon fenceomontnt des régimes de fiars de santé et de prévoyance.

Cette commiiosn se réunira au mnios une fios par an à cet effet. Au cuors de cttee réunion, les osemignars arrususes recommandés présenteront les ctpoems des régimes, aisini qu'un rppaort aeunni potarnt sur tuos les éléments d'ordre économique, fcineainr et saoiel nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord.

Les onrmisgaes auursrses recommandés proposeront, le cas échéant, des mdntfioaciois à aretoppr aux stiltiopianus du présent accrod collectif, de nutare à prmtertee de ronfcerer ou rétablir l'équilibre des régimes de branche. La CPNPI puet daeendmr aux osrgeaimns aeusursrs recommandés de luer fiuronr touets les iimnoftnaors et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre des régimes.

Les oimerngness aeusursrs recommandés intègrent le dpostisiif de portabilité aux résultats des régimes dnas luer ensemble. Ils présentent également de manière isolée les résultats de ce dispositif.

Des csloines indépendants (actuariel et juridique) punorort être désignés par la CPPNI puor etuceffer un suvii et un contrôle des régimes, dnas le carde des msosiins qui luer arnout été précisément attribuées par celle-ci, luer rémunération étant imputée au débit du ctpome de résultats.

Article 4.2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En aiolcptpan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaeirs cnenvonenit que le cenontu du présent accord ne jifusie pas de prévoir de dsopintoiss spécifiques aux epesrentis de mnios de caituqne (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Elles s'appliquent dnoc à tuos les salariés des eestprnires visées au préambule du présent accord, quel que siot luer effectif.

Article 4.3 - Durée, révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod ctcilelof est coclnu puor une durée indéterminée à ctpmoer de sa dtae d'entrée en vigueur.

Il prruoa être révisé solen les modalités prévues par les aictlers L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Il purora également être dénoncé en aalptiicon des aiclrets L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Les ptearis 1 et 2 du présent acocrd cotlcielf pouurrnt friae l'objet d'une dénonciation partielle, dnas le rcesept des ciotnoindns posées aux atrclies L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 4.4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd cticolelf ernrtea en vueugir le 1er jienvar 2025.

À ctpmoer de son entrée en vigueur, le présent aroccd cectoliff révisé intégralement l'accord coictelf du 19 orbtcoc 2011 rtlaeif aux régimes de prévoyance et de faris de santé, tel que modifié par ses atnavnes précités en préambule, auquel il se substitue.

Les pteiras cevnneonit de sloteicilr son extension, dnas le rcepset de l'article L. 911-3 du CSS.

Article 4.5 - Publicité et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Par alicappoin de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministère chargé du travail par la partie la plus diligente.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et un versé 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.

Annexes

Annexe 1 Tableaux de garanties du régime de branche de frais de santé

Article - Annexe 1.1 Garanties de base du régime de branche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Base des conventions collectives », pages 31 et 32.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240046_0000_0005.pdf/BOCC

Article - Annexe 1.2 Garanties optionnelles du régime de branche – Option 1

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Base des conventions collectives », pages 33 et 34.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240046_0000_0005.pdf/BOCC

Article - Annexe 1.3 Garanties optionnelles du régime de branche – Option 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Base des conventions collectives », pages 35 et 36.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240046_0000_0005.pdf/BOCC

Article - Annexe 2 Tableau de garanties du régime de branche de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Base des conventions collectives », page 37.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240046_0000_0005.pdf/BOCC

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Syndicats signataires	La fédération CDFT des services ; La fédération CTFC ; Le SNUHAB-CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO,

A compter du 1er janvier 2002 :

- la première valeur du point pour 2000 : 60,53 F ; valeur du point pour 2001 : 61,86 F, en ce compris + 2,2 % au 1er janvier 2001.

de point revalorisée de 2,2 % au 1er janvier 2002, multipliée par le coefficient 100, s'établit à 9,64 Euros ;

- la seconde valeur du point pour 2000 : 16,55 F ; valeur du point pour 2001 : 19,91 F, en ce compris + 2,2 % au 1er janvier 2001.

de point revalorisée de 2,2 % au 1er janvier 2002, multipliée par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 1000, s'établit à 9,64 Euros.

1.2. Il en résulte pour 2002 la valeur glissante de salaires minimaux ci-après :

(Montant en euros.)

(1) SALAIRE MINIMUM COEFF. 100 par application de la 1re valeur de point

(2) COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2e valeur de point

(3) TAOTL pour 35 heures

-----:

Article - Valeur du point au 1er janvier 2002

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2002

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1er

1.1. En application de l'article 6 " Rémunération " de l'avenant n° 11 à la convention collective de la profession de charpentier (avenant du 18 février 2000 étendu par arrêté du ministère de l'emploi en date du 30 juin 2000, Journal Officiel du 14 juillet 2000)

:

NIV.	ÉCH.	COEF.	(1)	(2)	(3)
I	1	100			1 011,64
	2	110			1 011,64
	1	123	964	60,49	1 024,49
	2	143	964	113,09	1 077,09
II	3	163	964	165,69	1 129,69
	1	176	964	199,88	1 163,88
III	2	203	964	270,89	1 234,89
	1	300	964	526,00	1 490,00
IV	2	390	964	762,70	1 726,70
	1	457	964	938,91	1 902,91
V	2	590	964	1 288,70	2 252,70
	3	723	964	1 638,49	2 602,49

de Paris.

Un exemplaire sera adressé au directeur du conseil des prud'hommes de Paris.

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

Arrêté du 24 septembre 2002 art. 1 : les dispositions de l'avenant n° 13 du 22 janvier 2002 (salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

1.3. Il est rappelé que l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 prévoit les cotisations d'une grataie égale au SIMC x 169 heures pour 35 heures de travail.

Article 2

Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FNPC, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi

Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; La fédération CSFV-CFTC ; La fédération SHNUAB CFE-CGC ; La fédération Force ouvrière,

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

Article 1er

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100,

s'établit à 12,55 ?.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,18 ?.

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

(En euros)

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM coefficient 100 par application de la première valeur de point	COMPLEMENT DE SALAIRE par application de la deuxième valeur de point	TOTAL pour 35 heures
1.1	100	1 255	0	1 255,00
1.2	110	1 255	31,80	1 286,80
2.1	123	1 255	73,14	1 328,14
2.2	143	1 255	136,74	1 391,74
2.3	163	1 255	200,34	1 455,34
3.1	176	1 255	241,68	1 496,68
3.2	203	1 255	327,54	1 582,54
4.1	300	1 255	636,00	1 891,00
4.2	390	1 255	922,20	2 177,20
5.1	457	1 255	1 135,26	2 390,26
5.2	590	1 255	1 558,20	2 813,20
5.3	723	1 255	1 981,14	3 236,14

Article 2 Dépôt

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

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

Avenant n 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008

Article 1

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2007

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFP ; La fédération SANHUB CFE-CGC ; La fédération FO,

A compter du 1er juillet 2007 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 12,81 ? ;

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,25 ?.

Il en résulte du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal coefficient 100 par application de la première valeur de point	COMPLÉMENT de salaire par application de la deuxième valeur de point	TOTAL pour 35 heures
1.1	100	1 281	0	1 281,00
1.2	110	1 281	32,50	1 313,50
2.1	123	1 281	74,75	1 355,75
2.2	143	1 281	139,75	1 420,75
2.3	163	1 281	204,75	1 485,75
3.1	176	1 281	247,00	1 528,00
3.2	203	1 281	334,75	1 615,75
4.1	300	1 281	650,00	1 931,00
4.2	390	1 281	942,50	2 223,50
5.1	457	1 281	1 160,25	2 441,25
5.2	590	1 281	1 592,50	2 873,50
5.3	723	1 281	2 024,75	3 305,75

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2007

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la direction

Avenant n 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Syndicats signataires	La fédération des srievcs CDFP ; La SAUNHB CFE-CGC ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Article 1
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

A compter du 1er juillet 2008 :
? la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13,22 ? ;
? la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,35 ?.
Il en résulte du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

NIVEAU échelon	COEF.	SALAIRE MESEUNL MINIMUM coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	COMPLÈMENT DE SALAIRE par application de la 2e valeur de point	TOTAL pour 35 heures
1.1	100	1 322,26	0	1 322,26
1.2	110	1 322,26	33,50	1 355,76
2.1	123	1 322,26	77,16	1 399,41
2.2	143	1 322,26	144,25	1 466,51
2.3	163	1 322,26	211,34	1 533,60
3.1	176	1 322,26	254,95	1 577,21
3.2	203	1 322,26	345,53	1 667,79
4.1	300	1 322,26	670,93	1 993,19
4.2	390	1 322,26	972,85	2 295,11
5.1	457	1 322,26	1 197,61	2 519,87
5.2	590	1 322,26	1 643,78	2 966,04
5.3	723	1 322,26	2 089,95	3 412,20

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la doctreiiin

départementale du travail et de l'emploi de Paris.
Un échantillon sera adressé au gérant du conseil des prud'hommes de Paris.
La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Avenant n 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010

Article 1
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Syndicats signataires	La CFSV CTFP ; Le SUNAHB CFE-CGC ; La FEC CGT-FO,

A compter du 1er juillet 2009 :
? la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13,39 ? ;
? 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 ?.
Il en résulte du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après, sous réserve de la nouvelle définition du salaire minimum isofinancié de la convention (Smic) au 1er janvier 2010.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MNEEUSL MINIMAL coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	COMPLÈMENT DE SALAIRE par application de la 2e valeur de point	TOTAL POUR 35 HEURES
I	1	100	1 339	0	1 339,00
	2	110	1 339	33,90	1 372,90
	1	123	1 339	77,97	1 416,97
II	2	143	1 339	145,77	1 484,77
	3	163	1 339	213,57	1 552,57
III	1	176	1 339	257,64	1 596,64
	2	203	1 339	349,17	1 688,17
IV	1	300	1 339	678,00	2 017,00

	2	390	1 339	983,10	2 322,10
	1	457	1 339	1 210,23	2 549,23
V	2	590	1 339	1 661,10	3 000,10
	3	723	1 339	2 111,97	3 450,97

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2009

Le présent accord srea déposé par la FPC auprès de la direction

Avenant n 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	La FPC,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SHAUNB CFE-CGC ; La FEC CGT-FO,

Article 1er

départementale du travail et de l'emploi de Paris.
Un exemplaire srea adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2010

A compter du 1er juillet 2010 :
La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13,54 ?.
La seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,43 ?.
Il en résulte du 1er juillet 2010 au 31 décembre 2010 la nouvelle grille des salaires minima ci-après.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Salaire mensuel minimal (coef. 100 par application de la première valeur de point)	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total (35 heures)
I	1	100	1 354	0	1 354
	2	110	1 354	34	1 388
II	1	123	1 354	79	1 433
	2	143	1 354	147	1 501
	3	163	1 354	216	1 570
III	1	176	1 354	261	1 615
	2	203	1 354	353	1 707
IV	1	300	1 354	686	2 040
	2	390	1 354	995	2 349
V	1	457	1 354	1 225	2 579
	2	590	1 354	1 681	3 035
	3	723	1 354	2 137	3 491

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
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2010

Avenant n 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La FEC FO ; Le SHAUNB CFE-CGC,

Article 1er

Le présent accord srea déposé par la FPC auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.
Un exemplaire srea adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A compter du 1er janvier 2011, la première valeur de point à multiplier par le coefficient 100 s'établit à 13,78 ? , la seconde valeur de point à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100 s'établit à 3,49 ?.
Il en résulte du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 la nouvelle grille des salaires minima ci-après :

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire mensuel minimal (coefficient 100 par application de la 1re valeur de point)	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total (35 heures)
I	1	100	1 378	0	1 378
	2	110	1 378	35	1 413
II	1	123	1 378	80	1 458
	2	143	1 378	150	1 528
	3	163	1 378	220	1 598

III	1	176	1 378	265	1 643
	2	203	1 378	359	1 737
IV	1	300	1 378	698	2 076
	2	390	1 378	1 012	2 390
V	1	457	1 378	1 246	2 624
	2	590	1 378	1 710	3 088
	3	723	1 378	2 174	3 552

Article 2 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction

Avenant n 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SUHNAB CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire mensuel minimum (coefficient 100 par application de la 1re valeur de point)	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total (35 heures)
I	1	100	1 411	0	1 411
	2	110	1 411	36	1 447
II	1	123	1 411	82	1 493
	2	143	1 411	153	1 564
	3	163	1 411	224	1 635
III	1	176	1 411	271	1 682
	2	203	1 411	367	1 778
IV	1	300	1 411	712	2 123
	2	390	1 411	1 032	2 443
V	1	457	1 411	1 271	2 682
	2	590	1 411	1 744	3 155
	3	723	1 411	2 218	3 629

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les parties conviennent d'engager une négociation des salaires au 1er janvier 2012 en cas d'évolution du SMIC ou de la conjoncture économique.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les parties conviennent que l'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.

Avenant n 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012

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.

appliqués sur les salaires :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

A compter du 1er janvier 2012 :

la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,11 ? ;
la seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,56 ?.
Il en résulte la nouvelle grille de salaires minima du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012 ci-après :

(En euros.)

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

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.
Fait à Paris, le 9 mai 2012.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

(Suivent les signatures.)

Signataires	
Patrons signataires	FPI.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

A cmpteur du 1er jleluit 2012 :

? la première vualer de point, à muetliplr par le cfcinfeoeit 100, s'établit à 14,26 ? ;

? la sdnoece vuelar du pnoit rsete inchangée à 3,56 ?.

Il en résulte du 1er jluielt 2012 au 31 décembre 2012 la nlovluee glilre de saerlais mnmiia ci-après :

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire mensuel minimum (coefficient 100 par application de la 1re vualer de point)	Complément de saarlre par application de la 2e valeur de point	Total (pour 35 heures)
I	1	100	1 426	0	1 426
	2	110	1 426	36	1 462
II	1	123	1 426	82	1 508
	2	143	1 426	153	1 579
	3	163	1 426	224	1 650
III	1	176	1 426	271	1 697
	2	203	1 426	367	1 793
IV	1	300	1 426	712	2 138
	2	390	1 426	1 032	2 458
V	1	457	1 426	1 271	2 697
	2	590	1 426	1 744	3 170
	3	723	1 426	2 218	3 644

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accrd srea déposé par la FPI auprès de la dtioecin départementale du trvaial et de l'emploi de Paris.

Un epaxiermle srea adressé au gffere du ciseonl des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée puor présenter la ddneame d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Un anavent sur les mminia 2012 a été signé le 9 mai 2012. Du fiat de l'augmentation du Simc le 1er jeuillt 2012, le saralie miimnm coneninnotevl du nievau I, échelon 1, est en dseus du Smic. Les prineaaetrs siuoacx cinnnnveeot dnoc d'une musere pueclnloe dnas l'attente des négociations sur les miinma 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Avenant n 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SAHUNB CFE-CGC ; La FEC FO,

Article 1er

il a été cvnoneu ce qui siut :

A cmpteur du 1er jvinaer 2013 :

? la première vluaer de point, à mlliupiter par le cfnefcieot 100, s'établit à 14,35 ? ;

? la sdnoece veaulr du point, à mlipuelitr par la différence etrne le cfneoficiet de l'emploi et le cifeocfniet 100, s'établit à 3,62 ?.

Il en résulte du 1er jaenivr 2013 au 31 décembre 2013 la nuloelve glilre de saierls miinma ci-après :

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire mesenul minimal (coefficient 100 par application de la 1re vauler de point)	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total (pour 35 heures)
I	1	100	1 435	0	1 435
	2	110	1 435	37	1 472
II	1	123	1 435	84	1 519
	2	143	1 435	156	1 591
	3	163	1 435	229	1 664
III	1	176	1 435	276	1 711
	2	203	1 435	373	1 808
IV	1	300	1 435	724	2 159
	2	390	1 435	1 050	2 485
V	1	457	1 435	1 293	2 728
	2	590	1 435	1 774	3 209
	3	723	1 435	2 256	3 691

Article 2

Les parties s'entendent 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.

Avenant n 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO ; Le SHANUB CFE-CGC,

Niv.	Ech.	Coef.	Salaires mensuel minimal (coefficient 100 par algorithme de la première valeur du point)	Complément de salaire par application de la seconde valeur du point	Total (pour 35 heures)
I	1	100	1 451	0	1 451
	2	110	1 451	37	1 488
II	1	123	1 451	85	1 536
	2	143	1 451	158	1 609
	3	163	1 451	231	1 682
III	1	176	1 451	279	1 730
	2	203	1 451	377	1 828
IV	1	300	1 451	732	2 183
	2	390	1 451	1 062	2 513
V	1	457	1 451	1 307	2 758
	2	590	1 451	1 794	3 245
	3	723	1 451	2 281	3 732

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties s'entendent 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.

Accord n 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO ; Le SUNHAB CFE-CGC,

Niveau	Ech.	Coef.	Salaires mensuel minimal (coefficient 100, par application de la 1re valeur du point)	Complément de salaire, par application de la 2e valeur du point	Total (pour 35 heures)
I	1	100	1 463	0	1 463
	2	110	1 463	37	1 500

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A compter du 1er janvier 2014 :
? la première valeur du point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,51 ? ;
? 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 ?.
Il en résulte, du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A compter du 1er janvier 2015 :
? la première valeur du point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,63 ? ;
? 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 ?.
Il en résulte, du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015, la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

II	1	123	1 463	85	1 548
	2	143	1 463	159	1 622
	3	163	1 463	233	1 696
III	1	176	1 463	281	1 744
	2	203	1 463	381	1 844
IV	1	300	1 463	738	2 201
	2	390	1 463	1 071	2 534
V	1	457	1 463	1 318	2 781
	2	590	1 463	1 809	3 272
	3	723	1 463	2 299	3 762
VI	I	787	1 463	2 536	3 999

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La gillre de ctviasaislcon carmonptot un naeviu 6, les peitrnaares siocuaax décident de définir un miimum cvoinneentol puor ce niveau. Le cecofneit est fixé à 787.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les peatris seatriagns rpnelpleat qu'un acorcd de brnhace sur l'égalité pslnefreosline enrte les fmmees et les hemoms a été

Avenant n 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FPI,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FEC FO ; Le SANHUB CFE-CGC,

Niv. / éch.	Coefficient	Salaire mensuel minimal (par aitoiplcapn de la 1re vleur du point)	Complément de salaire (par aiipcloatpn de la 2e vular du 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les patires sarinaietgs raepelrnt qu'un accrod de bhrncae sur l'égalité pllroeosiensfne entre les fmmees et les hmemos a été signé le 21 février 2011, qui cootmrpe un atclrie sur l'égalité sllaaire entre les fmmees et les hommes.

Article 3

signé le 21 février 2011, qui cmtrroope un artlcie sur l'égalité siaaarlle etnre les fmeems et les hommes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent acrod srea déposé par la FPI auprès de la dcoiiren régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavair et de l'emploi (DIRECCTE). Un exrlimaape srea adressé au gerffe du cioesnl des prud'hommes de Paris. La FPI est mandatée puor présenter la ddmanee d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A comept du 1er jneviar 2016 :
? la première veualr du point, à meliptiulr par le cfoifiecnet 100, s'établit à 14,75 ? ;
? la sedcnoe vaeulr du point, à mpitiulelr par la différence enrte le ceofficent de l'emploi et le cfefceinoit 100, s'établit à 3,72 ?.
Il en résulte à compter du 1er jeivnar 2016 la nlvloeu gllire de sleriaas mimina ci-après :

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrod est communiqué à l'ensemble des osaanrtongiis sdnlcieays de salariés puor eecxrce éventuel du dorit d'opposition dnas les codoniitns définies par la loi. Il est clocnu puor une durée indéterminée. Il est déposé au ministère du taviral et du secrétariat du greffe du cosinel des proemuhdms de Paris. Le secrétariat de la csismoiomn parairte est mandaté puor dmaneder au ministère du taviravl l'extension du présent accord.

Avenant n 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Signataires	
Patrons signataires	FPI
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT FEC FO SNUHAB CFE-CGC

À compter du 1er janvier 2017 :
La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,93 ?.
La seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,76 ?.
Il en résulte à compter du 1er janvier 2017 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

(En euros.)

Niveau Échelon	Coefficient	Salaires mensuels minimaux coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1493	0	1493
1.2	110	1493	38	1531
2.1	123	1493	87	1580
2.2	143	1493	162	1655
2.3	163	1493	237	1730
3.1	176	1493	286	1779
3.2	203	1493	388	1881
4.1	300	1493	752	2245
4.2	390	1493	1091	2584
5.1	457	1493	1343	2836
5.2	590	1493	1843	3336
5.3	723	1493	2343	3836
6	787	1493	2584	4077

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

Avenant n 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des représentants syndicaux de salariés pour 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 gérant du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour déposer au ministère du travail l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO,

Article 1er

À compter du 1er janvier 2018 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,15 ? ;
La seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,82 ?.

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

(En euros.)

Niveau Échelon	Coefficient	Salaires mensuels minimaux coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À la place de l'application des deux niveaux de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à 30 000 ? 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Avenant n 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimum coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e 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
5.3	723	1 543	2 424	3 967
6	787	1 543	2 673	4 216

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 titre millie cent quatre-vingt-neuf 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 travail établie en jours concept des fonctionnaires de

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des entreprises de salariés pour exécution éventuelle 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 grefe 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. Il sera également transmis par l'intermédiaire de la base nationale des accords collectifs.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019 :
? la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,43 ? ;
? la seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,89 ?.

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

(En euros.)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima suriaaax pour les erpietness reevant du cmhap d'application de la ctineoonvn collective, il n'y a pas lieu de prévoir de dpsioition spécifique pour les enisetrpres de minos de 50 salariés.

Avenant n 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; FS CDFDT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Niveau	Échelon	Coef.	Salaire museenl mminail cfcefnioiet 100 par atoailpipcn de la 1re vuealr de point	Complément de sraliae par aoactpiplin de la 2e veular de point	Total pour 35 heures
1	1	100	1 563 ?	0	1 563 ?
	2	110	1 563 ?	40 ?	1 603 ?
2	1	123	1 563 ?	91 ?	1 654 ?
	2	143	1 563 ?	170 ?	1 733 ?
	3	163	1 563 ?	249 ?	1 812 ?
3	1	176	1 563 ?	300 ?	1 863 ?
	2	203	1 563 ?	406 ?	1 969 ?
4	1	300	1 563 ?	788 ?	2 351 ?
	2	390	1 563 ?	1 143 ?	2 706 ?
5	1	457	1 563 ?	1 407 ?	2 970 ?
	2	590	1 563 ?	1 931 ?	3 494 ?
	3	723	1 563 ?	2 455 ?	4 018 ?
6		787	1 563 ?	2 707 ?	4 270 ?

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À la plcae de l'application des duex vrulaes de point prévues pour les salariés dnont la durée du tarvail est calculée en heures, les pirates fnixet à 30 937 ? le salriae aeunnl burt mnuimim pour 217 jorus de tiavarl par an puls dstiosipf de solidarité pour les salariés anayt cclnou une cnnoeitovn aulnnlee en jours. Les pteairs sniatgreias renppallet que les salariés concernés par la colinsucon d'une convneoitn anlneule de farofit établie en juors opuncet des fontcnios de nieavu 4 à 6 et bénéficient de par la naurte de luers activités et de par luer naiveu de fiaotormn et d'expérience, d'une aotnomiue dnas l'organisation de luer tvrial et dnas l'exercice de luer mission.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prteais saeatrignis reelplapnt qu'un arcocd de bhcarne sur l'égalité psnrnlofeeilse etnre les fmeems et les hmeoms a été

Avenant n 44 du 13 avril 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier

Le présent aoccrd est communiqué à l'ensemble des osaanirgtios siladynces de salariés pour eexcirce éventuel du droit d'opposition dnas les condotiins définies par la loi.

Il est cocnlu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du tarvial et du secrétariat-greffe du cnsieol des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la cssimoiomn paraitrie est mandaté pour dmedaenr au ministère du taarivl l'extension du présent accord.

Les pianteraers socuaix cvninnoenet d'une aotgeitanumn de 1,3 % des duex vlueras de pinot par rporat aux vleuars de pnoit 2019.

À cemtpor du 1er jnivear 2020 :

La première vleuar de point, à miitupellr par le ceconfeift 100, s'établit à 15,63 ?.

La sdocnee vleuar du point, à mlieuiptr par la différence etrne le cocnfiefet de l'emploi et le cfeiniofect 100, s'établit à 3,94 ?.

Il en résulte à cotmper du 1er jnvaeir 2020 la nolveue gllire de sarilaes muiaimnx ci-après :

signé le 21 février 2011.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les miimna slaiuaarx pour les etsireenrps reaevnlt du cmhap d'application de la cinontvoen collective, il n'y a pas lieu de prévoir de dsiptoosiin spécifique pour les ereiprentss de monis de 50 salariés.

Le présent aroccd est communiqué à l'ensemble des onanatiisgors sldeyiancs de salariés pour eexcirce éventuel du diort d'opposition dnas les cntodoinis définies par la loi.

Il est colncu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du tairval et du secrétariat du gerffe du cenoiel des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la cmioimossn piarrate est mandaté pour ddneeamr au ministère du tivraal l'extension du présent accord.

2021

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les peirnrtetas sioucax cnnoevenint d'une aneuotmgain de 0,75 % des duex vaeruls de ponit par rparot aux vlearus de piont 2020.

À cmtpoer du 1er jaivenr 2021 :

? la première vealur de point, à melitpliur par le cefficoneit 100, s'établit à 15,75 ? ;

? la sondece veluar du point, à mletuiiplr par la difféence enrte le ciofnceefft de l'emploi et le cfifieecont 100, s'établit à 3,97 ?.

Il en résulte à cmtpoer du 1er jevianr 2021 la nllouvee gilrle de siaelars miminaux ci-après :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mnuseel mmianil cifeoenfcit 100 par alicppotan de la 1re vlauer de point	Complément de salraie par altioppian de la 2e vlauer de point	Total pour 35 heures
1	1	100	1 575 ?	0	1 575 ?
	2	110	1 575 ?	40 ?	1 615 ?
2	1	123	1 575 ?	92 ?	1 667 ?
	2	143	1 575 ?	171 ?	1 746 ?
	3	163	1 575 ?	251 ?	1 826 ?
3	1	176	1 575 ?	302 ?	1 877 ?
	2	203	1 575 ?	409 ?	1 984 ?
4	1	300	1 575 ?	794 ?	2 369 ?
	2	390	1 575 ?	1 152 ?	2 727 ?
5	1	457	1 575 ?	1 418 ?	2 993 ?
	2	590	1 575 ?	1 946 ?	3 521 ?
	3	723	1 575 ?	2 474 ?	4 049 ?
6		787	1 575 ?	2 728 ?	4 303 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À la pclae de l'application des duex vlareus de piont prévues pour les salariés dnnt la durée du tivaral est calculée en heures, les ptiars finxet à 31 169 ? le saralie auennl burt mnmium pour 218 jrous de taaivr par an iuancnl la journée de solidarité pour les salariés aanyt cocnlu une cntoovin anllenne en jours. Les petiars saraengits rplenpealt que les salariés concernés par la ciuosocnln d'une cointeonvn alnnuele de frafiot établie en juors oupnccet des fntconios de nveiau 4 à 6 et bénéficient de par la nutrae de leurs activités et de par luer neiavu de foitmaorn et d'expérience, d'une amoiotune dnas l'organisation de luer tavaril et dnas l'exercice de luer mission.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les periat sargieatnis relelpanpt qu'un aoccrd de bnchare sur l'égalité pnrsfeonllloseie etrne les fmeems et les hemoms a été signé le 21 février 2011.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pitars stniairages ont cvenonu de se réunir à naveou au mios de sepebmtre 2021 pour débattre d'éventuels

Avenant n 45 du 4 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2021

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

amnteeujtss des serilaas mimina conventionnels, snas suepsniosn du présent avenant.

À cttee occasion, l'analyse des ptreais snaitiergas s'appuiera nammeontt sur l'évolution des paramètres stviauns : pmreis de crnutroise accordés, vlmoue des msies en vente, vmoule des ventes, démarrages de cneiahtrs (ces qarute itrucedians afférents au logement), ilafotnn et cdoiinonts d'octroi des prêts imoembrliis aux particuliers.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tneu de l'objet de l'accord, qui détermine les mminia saalaruix pour les erprsneites relveant du camhp d'application de la citonneovn collective, il n'y a pas leiu de prévoir de dooipsiistn spécifique pour les enrerietsps de monis de 50 salariés.

Le présent avannet est communiqué à l'ensemble des oiaosnintarg snildyceas de salariés pour eexircce éventuel du doit d'opposition dnas les cniotnids définies par la loi.

Il est clnocu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du tavairl et du secrétariat du greffe du cnesiol des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la cossoiimmn prtaiirae est mandaté pour deedmnar au ministère du tirvaal l'extension du présent accord.

Un aenanvt sur les mminia 2021 a été signé le 13 avril 2021. Les pairets aeivant convenu, à ctete occasion, de se réunir à nuevoau au mios de strepbeme 2021 pour débattre d'éventuels amujeetnsts des siearlas mmiina ctneivnonenols 2021. Du fiat de l'augmentation du Simc au 1er ortbcoe 2021, le srliaae mimuinm covnietnnol du niveau I, échelon 1, se tieourvrat en desusos du Smic. Les peirrataens scioaux connneeivnt dnoc d'une mseure ennectoiplxele dnas l'attente des négociations sur les minima 2022.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les parietraes siucaox cnnenonveit d'une agiumaotnetn de 1,59 % de la première vauelr du piont par rporpat aux veulras de ponit au 1er jeainvr 2021.

À cmepotr du 1er obrtrcoe 2021 :
? la première vleur de point, à muleltpiir par le cinieocefft 100,

s'établit à 16 ? ;
? la snodcee veualr du point, à mliiulpter par la différence etrne le cifcioeneft de l'emploi et le cfeencifoit 100, reste inchangée à 3,97 ?.

Il en résulte à cemtpor du 1er ocotrbe 2021 la nollvuee glilre de saialres maniiimux ci-après :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mneseul maniiiml (coefficient 100 par aptciipalon de la 1re vleur de point)	Complément de sirlaae (par aicpiaotlpn de la 2e vauelr de point)	Total puor 35 heures
1	1	100	1 600 ?	0	1 600 ?
	2	110	1 600 ?	40 ?	1 640 ?
2	1	123	1 600 ?	92 ?	1 692 ?
	2	143	1 600 ?	171 ?	1 771 ?
	3	163	1 600 ?	251 ?	1 851 ?
3	1	176	1 600 ?	302 ?	1 902 ?
	2	203	1 600 ?	409 ?	2 009 ?
4	1	300	1 600 ?	794 ?	2 394 ?
	2	390	1 600 ?	1 152 ?	2 752 ?
5	1	457	1 600 ?	1 418 ?	3 018 ?
	2	590	1 600 ?	1 946 ?	3 546 ?
	3	723	1 600 ?	2 474 ?	4 074 ?
6		787	1 600 ?	2 728 ?	4 328 ?

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

À la pcalle de l'application des duex veurals de pnriot prévues puor les salariés dnnot la durée du tiaravl est calculée en heures, les piearts rppellanet que le saalrie anenul burt mminium puor 218 jrous de tiraval par an ilnncuat la journée de solidarité puor les salariés ayant ccnolu une cneovitnon anlneue en jorus a été fixé puor 2021 à trtene et un mille cnet soixante-neuf euros. Les pirtaes snaegjiirats rleelplant que les salariés concernés par la ccisonouln d'une coievonntn anlunlee de faoifrt établie en jruos opccneut des fnncoitos de naeviu 4 à 6 et bénéficient de par la narute de lures activités et de par luer nveiau de frtoimoan et d'expérience, d'une atimnouoe dnas l'organisation de luer tiaravl et dnas l'exercice de luer mission.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les ptareis sgtaeariins rnepleapl qu'un acord de bcnrahe sur l'égalité pisnsefoelolrne etrne les fmeems et les hemmos a été

Avenant n 46 du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2022

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC-FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Niveau?/?Échelon	Coefficient	Salaire miuminm meuesnl brut pour 35 heures	Taux d'augmentation octobre 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 %				

signé le 21 février 2011.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Compte tneu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima sraualiax puor les eserptneirs rlvaenet du chmap d'application de la covtneoin collective, il n'y a pas leiu de prévoir de dssioiioptn spécifique puor les erretpsies de monis de 50 salariés.

Le présent acocrd est communiqué à l'ensemble des oaiontngairs sandilyecs de salariés puor ecxriecce éventuel du dorit d'opposition dnas les cotndoiins définies par la loi.

Il est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du tvraial et du secrétariat du grffee du csnoiel des puhedmrmos de Paris. Le secrétariat de la csiommsoin piirraate est mandaté puor dmeeadnr au ministère du tvraial l'extension du présent accord.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Par dérogation eeecolnlnitnxpe à l'article 18 de la présente cvieotnonn collective, à cepomtr du 1er mai 2022, les ptareis cnnnoveniet de rievarelosr la gllrie des mminia cvenoetnlnnios cmome siut :

(En euros.)

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Pour les salariés dont la durée du travail est calculée en jours, les points fixent le minimum conventionnel annuel à trente-trois mille quatre-vingt-quinze euros (33 195 ?) à compter du 1er 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 collective 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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les parties signataires ont convenu de se réunir à nouveau au mois de septembre 2022 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels, dans le cadre du présent avenant. À cette occasion, l'analyse des paramètres suivants : prix de consommation accordés, volume des mises en vente, volume des ventes, démarrages de chantiers (ces quatre indicateurs afférents au logement),

Avenant n 47 du 24 mai 2023 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2023

Signataires

Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimum coef. 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Salaire brut mensuel minimum 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 ?

influent et conditionnels d'octroi des prêts immobiliers aux particuliers.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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 dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exécuter éventuellement le 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 national prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour démentir au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Une première négociation sur les minima conventionnels est intervenue dans le cadre du 1er trimestre 2022. L'avenant ainsi négocié n'a pas recouvert le seuil de salaires suffisants. Compte tenu de l'annonce imminente d'une hausse sensible du Smic et d'une hausse de l'inflation significative, les partenaires sociaux, au vu de la nécessité 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 convenu d'autoriser un accord dans le présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À compter du 1er janvier 2023 :
? la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 18 euros ;
? la seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 4,32 euros.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peirats ceeinnonvt qu'il n'est pas adapté d'appliquer un saialre miuimnm cnetnnovnoeil défini à partir d'une vualer de pinot pour les salariés opcanct des foconitns de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une cnttioveon annullee de froiaft en jours.

En conséquence, à poetmr du 1er jnviaer 2023, les ptaires cnvneoniet de feixr le sirlaae muminim coetoennivnnl aeunnl à trente-quatre mlile six cnet quatre-vingt-neuf eours bruts (34 689 ?) pour les salariés oucpanct des fnntocios de nvaieu 4 à 6 bénéficiant d'une cetnnvoin alluene de fioarft pour 218 jruos de tvairal par an iunancit la journée de solidarité.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptiares srginaaetis rpellpaent qu'un accrd de bhancr sur l'égalité psoerlnfniesoe entre les fmemes et les hmemos a été signé le 21 février 2011.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Compte tneu de l'objet de l'accord, qui détermine les miinma slaariux pour les enepsierrts reavnelt du champ d'application de la coenotvinn collective, il n'y a pas leiu de prévoir de

Avenant n 49 du 24 avril 2024 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024

Signataires	
Patrons signataires	FPI,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Niveau Échelon	Coefficient	Salaires mesurés minimaux du coef. 100 par aiiptapclon de la 1re vaeulr de point	Complément de salaire par aalpcitoipn de la 2e valeur de point	Salaires bruts mesurés minimaux totaux pour un tpmes pieln 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

dsioitispn spécifique pour les eisertneps de mnios de 50 salariés.

Le présent accrod est communiqué à l'ensemble des osinotnagrais secnilayds de salariés pour eeccxie éventuel du dirot d'opposition dnas les ctionniods définies par la loi.

Il est cclonu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du trviaal et du secrétariat du greffe du cnoisel des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la cimiosmson piatrarie est mandaté pour demdaner au ministère du tiaavrl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La négociation rivealte aux mminia clnoneovntes s'est engagée début 2023. Scsuieuo de their ctopme à la fios du cttxeone économique du piemerr tmristere et du meantiin de l'inflation à un nvaieu élevé, la FPI a rveu à la hussae sa ptooroipsn itlianie aifn d'y intégrer l'évolution seinlbase du Simc qui est inveentruie au 1er mai 2023.

Cette négociation en duex temps, qui a abotui à l'accord rirpes dnas le présent avenant, a pimers de miiteannr la qualité du duaogle saiocl et de prrende en compte l'enjeu ccuairl du pouivoir d'achat.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À cemtopr du 1er jveinar 2024 :

La première veular de point, à meptliluir par le cofnfieecit 100, s'établit à 18,26 euros.

La sdcneoe vleuar de point, à mtpuilielr par la différence ernte le cfeconieift de l'emploi et le cifeceonift 100, s'établit à 4,37 euros.

Il en résulte à cpetmor du 1er jiavenr 2024 la nuevllloe grlile de saareils maniumix ci-après :

En conséquence, à compter du 1er janvier 2024, les salariés conventionnels de l'industrie chimique sont passés de trente-cinq mille cinq cents à cinquante-sept mille sept cents (35 157 ?) pour les salariés occupés 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 conviennent que l'application de ce salaire minimum conventionnel anéantit tout effet d'un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié au forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération mensuelle inférieure à celle qui lui serait imposée, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié titulaire dans le cadre d'un temps plein habituel de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les parties conviennent que l'application de ce salaire minimum conventionnel anéantit tout effet d'un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié au forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération mensuelle inférieure à celle qui lui serait imposée, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié titulaire dans le cadre d'un temps plein habituel de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

signé le 21 février 2011.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima conventionnels pour les entreprises redevables du chômage d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques 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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du Travail l'extension du présent accord.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 4 novembre 1988

En vigueur en date du 15 nov. 1988

Article 1er

Sont rdeeuus oitoleairgbs puor tuos les eopurleymy et tuos les salariés coripms dnas son chmap d'application, tel que complété par l'annexe susvisée, les dtspiisnoois de la cnovoeintn clcvloeite ntainaole de la promotion-construction (une annexe) du 18 mai 1988.

Le troisième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaeivnr 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et le huitième alinéa de ce même atrlice sous réserve de l'application des actlreis L. 122-14 et snaiutvs du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javeivr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

ARRETE du 1 mars 1989

En vigueur en date du 9 mars 1989

Article 1er

Sont rendues orbltiaioiges puor tuos les eroepluymy et tuos les salariés coimprs dnas son champ d'application de la cooeinvtnn civilleote nnlaiotae de la promotion-construction du 18 mai 1988, les diioposttins de l'avenant n°1 du 16 décembre 1988 (une annexe) à la covtoinnen ctlveicole susvisée.

ARRETE du 13 mars 1990

En vigueur en date du 7 avr. 1990

Article 1er

ARRETE du 15 avril 1991

En vigueur en date du 26 avr. 1991

Article 1er

ARRETE du 28 avril 1992

En vigueur en date du 14 mai 1992

Article 1er.

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Article 1er.

Le deiernr alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, deenrir alinéa, du cdoe du travail.

La première phsae du deuxième alinéa de l'article 37 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efefts et snoiactns de la ceonovivtn ctlceovile susvisée et de son anxene est faite à detar de la paulocibtn du présent arrêté puor la durée rntseat à courir et aux citndoions prévues par ltadie convention.

Article 3

Le dcieeturr des rltinaeos du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl ociifefl de la République française.

Article 2

L'extension des efftes et sinonctas de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pbaloiitcun du présent arrêté puor la durée rneastt à cuiror et aux cnoitndoiois prévues par la cvntinooen précitée.

Article 3

Le dctreeuir des rneitaols du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oifcfeil de la République française.

Sont reuneds ortlieaigbos puor tuos les epeolyurms et tuos les salariés comrpis dnas son cmahp d'application de la convetnoin ctleovice notlianae de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dsiitoonipss de l'avenant n°2 du 12 décembre 1989 (une annexe) à la ceonionvtn clicvolte susvisée.

Sont rdneues ooiagtilerbs puor tuos les erelmpouys et tuos les salariés cporims dnas son champ d'application de la conovtienn clcvtoeile noltaiane de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dtpsiiiosnios de l'avenant n°3 du 20 décembre 1990 (une annexe) à la civeonnotn cllvciteoe susvisée.

Sont rnueds oelaiorbitgs puor tuos les elouemryps et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la ceionvotnn colitlcvee ntoaniale de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dnipoitoiss de l'avenant n° 4 du 17 décembre 1991 à la coinvtonen covlctelie susvisée.

Sont reeunds oiabtgoilrs puor tuos les euorpemlys et tuos les salariés comiprs dnas le cmahp d'application de la cinonotevn cecltvolie naoaitne de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dositipsonis de l'avenant n° 5 du 29 jnaiver 1992 (salaires) à la ceotnvonin cteoclville susvisée, sous réserve de

l'application des dispositions réglementaires ponant fait de

ARRETE du 5 mai 1995

En vigueur en date du 11 mai 1995

Art. 1er. -

Sont rudiens obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 6 (Salaires) du 1er janvier 1995 à la condition c'est-à-dire susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fait de salaire minimum de croissance.

Art. 2. -

ARRETE du 18 mars 1997

En vigueur en date du 27 mars 1997

Article 1er

Sont rudiens obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 7 (Salaires) du 9 janvier 1997 à la condition c'est-à-dire susvisée.

Article 2

L'extension des effets et cotisations de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 20 mai 1998

En vigueur en date du 5 juin 1998

Article 1er

Sont rudiens obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988 et à l'exclusion du secteur de la construction des entreprises individuelles, les dispositions de l'avenant n° 8 (Salaires) du 30 janvier 1998 à la condition c'est-à-dire susvisée.

Article 2

ARRETE du 23 mars 1999

En vigueur en date du 1 avr. 1999

Article 1er

Sont rudiens obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, les dispositions :

- de l'avenant n° 9 (Classifications) du 4 janvier 1999 à la

salaire minimum de croissance.

L'extension des effets et cotisations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cneonvts ceellitvos n° 95-11 en date du 9 mai 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cneonvts ceellitvos n° 97-06 en date du 12 mars 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et cotisations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cneonvts ceellitvos n° 98-10 en date du 4 avril 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

condition c'est-à-dire susvisée ;

- de l'avenant n° 10 (Salaires) du 4 janvier 1999 à la condition c'est-à-dire susvisée.

Article 2

L'extension des effets et cotisations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Le duitcerer des rnaltioes du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul oieifcfl de la République française.

ARRETE du 30 juin 2000

En vigueur en date du 14 juil. 2000

Acitrle 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eyuormples et tuos les salariés cormips dnas le camhp d'application de la cnotevinon coielcvlte natiolnae de la promotion-construction du 18 mai 1988, modifié par les accdros des 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du steeucr de la cruosonittcn des moisns individuelles, les dtiissonpios de l'avenant n° 11 du 18 février 2000 sur la durée et l'aménagement du tpmes de tavaril à la cnieoontvn ceillcovte susvisée.

La deuxième pharse du papagrahe 1-1 de l'article 1er (Durée du travail) est étendue suos réserve de l'application des aeltrcis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du traiaavl tles qu'interprétés par juciepdsrurne de la Cuor de cassation.

Le troisième alinéa du pargarhape 1-2 de l'article 1er est étendu suos réserve, d'une part, des atcerlis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tirvaal tles qu'interprétés par la junrrcupseie de la Cuor de caisostan et, d'autre part, de l'article L. 212-15-4 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa du paaparhrge 1-2 de l'article 1er est étendu suos réserve du prgahaprae II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tavriral en vrteu duquel les ffroatis alunnes en hreues ne pevunet cecrnenor que les ceadrns dnot la durée de traavil ne puet être prédéterminée et les itinérants non caedrns dnot la durée du tpems de tvraail ne puet être prédéterminée et qui dnepissot d'une réelle auiotnome dnas l'organisation de luer eplmoi du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Le paagahrpre 1-2-2 de l'article 1er est étendu suos réserve :

- de l'application des dsiposoitnis du pahagparre III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, leslqlleus fnot obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une amniuote réelle du salarié dnas l'organisation de son epmloi du temps, à la coincosuln d'une citvnoeonn de ffioart défini en juros ;

- qu'en aptcpoailin des dssintiopios du parghpaare III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tviraal un acocrd complémentaire fxie les modalités, d'une part, de décompte des journées ou demi-journées travaillées et, d'autre part, d'application du roeps qoidetiun et hebdomadaire.

Le sonecd alinéa du paaarhpgre 1-3 de l'article 1er est étendu suos réserve qu'en aapoiicptln de l'article L. 932-2 du cdoe du tviaral un acrcod complémentaire prévoie les ciodintnos dnas lseluleeqs le développement des compétences puet être organisé puor partie hros du tpems de travail, ces framintoos devnat être

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biullten oieicffil du ministère, faslccie Coinotvnens cieecvotlls n° 99-06 en dtae du 19 mras 1999, dilpsboine à la Dtocierin des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

par aeilruls uilbateliss à l'initiative du salarié ou rieocver son arcocd écrit.

Le prpaagrahe 3-2 de l'article 3 (Heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application :

- du peermir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du trivaal en vrteu dueuql cusitntenot des herues supplémentaires les heurs effectuées au-delà de la durée monynee aunlenle de 35 heures, calculée sur la bsaie de la durée légale diminuée des jrous de congés légaux et des jruos fériés mentionnés à l'article L. 222-1 et en tuot état de casue de 1 600 hueers ;

- du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du trivaal aux trmees dqueul les hruees effectuées au-delà de la durée mmxaaile hmaadirbeode fixée par le présent acorc d cosunteintt des heerus supplémentaires.

La snoecde pahsre du pireemr alinéa du praaarghpe 3-3 de l'article 3 est étendue suos réserve de l'application du pemier alinéa du parghprae II de l'article L. 212-9 du cdoe du tvraail aux tmeers duquel, dnas le cdare de la réduction du tpems de tivaarl par auibottrtn de demi-journées ou de journées de repos, les hruees effectuées au-delà de 35 hueres en mnyene sur l'année et en tuot état de cusae de 1 600 hreeus snot des hreeus supplémentaires.

La deuxième prshae du troisième alinéa du prpgrhaae 3-3 de l'article 3 est étendue suos réserve de l'application du scoend alinéa du pagraphe II de l'article L. 212-9 du cdoe du tvaaril dposasint que les jorus de ropes doenvit être pirs dnas la lmiite de l'année au corus de llequlae est appliquée la réduction du tmeps de travail.

Le parapgarhe 4-1 de l'article 4 (Modulation du tmeps de travail) est étendu suos réserve que les données économiques et scalieos jnustifait le rorcues à la moadutlion prévues au pirmeer alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du traiaavl soient précisées au nveiau de l'entreprise après cotnuslaiotn des iintostniuts représentatives du personnel, conformément aux acitlres L. 422-3 et L. 432-3 du cdoe du travail.

La première pharse du troisième alinéa du prarhpgaae 4-1 de l'article 4 est étendue suos réserve de l'application du piemerr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tarival qui fxie un plnfaod de 1 600 heurs au cruos de l'année.

La dernière phsare du huitième alinéa du phragraape 4-1 de l'article 4 est étendue suos réserve de l'application du huitième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le neuvième alinéa du parrhgapae 4-1 et la sedcone pshrae du

premier alinéa du paragraphe 4-2 de l'article 4 sont étendus sous réserve que, en application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire précise les caractéristiques particulières de l'activité qui justifie la réduction du délai de prévenance en cas de mortification des hautes ainsi que les bénéficiaires des salariés.

Le second alinéa du point a relatif aux heures excédant la durée hebdomadaire normale du paragraphe 4-3 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application :

- du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel sont ajoutées des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de 35 heures, calculée sur la base de la durée légale diminuée des jours de congés légaux et des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 et en tout état de cause de 1 600 heures ;

- du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel les heures effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire fixée par le présent accord sont considérées comme heures supplémentaires.

Le second point du premier alinéa du paragraphe 4-4 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la part des salaires des rémunérations due par l'employeur.

La première phrase du premier alinéa de l'article 5 (Jours de récupération) est étendue sous réserve de l'application de l'article D. 212-1 du code du travail.

ARRETE du 10 décembre 2001

En vigueur en date du 10 déc. 2001

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, modifiée par les accords du 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'avenant n° 12 du 4 juillet 2001 sur la rupture du contrat de travail à la demande de l'employeur.

Article 2

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, modifiée par les accords du 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de

La seconde phrase du premier alinéa de l'article 5 est étendue sous réserve de l'application de l'article D. 212-2 du code du travail.

Le paragraphe 6-1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives à la croissance.

Le paragraphe 6-3 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des paragraphes I et II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cevoconnais cevoconnais n° 2000/14 en date du 5 mai 2000, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cevoconnais cevoconnais n° 2001/42 en date du 20 novembre 2001, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

l'avenant n° 13 du 22 janvier 2002 (salaires minima) à la demande de l'employeur, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives à la croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Le dreutceir des rloiantes du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofiecifl de la République française.

ARRETE du 23 juin 2003

En vigueur en date du 3 juil. 2003

Actrie 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les elymroueps et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la civntoenn ctvceilole noatlane de la promotion-construction du 18 mai 1988 modifiée par les aocrds du 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du sceteur de la crouttcisonn des msaoins individuelles, les dopiisosnits de l'avenant n° 11 bis du 12 juleit 2000 sur la durée et l'aménagement du tmeps de tavrail à la coeivotnnc celotcvlie susvisée.

Les ponits 4 et 5 (modulation du temps de travail) snot étendus suos réserve qu'en aoplcpatiin du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tiaarvl un aroccd complémentaire précise les caractéristiques particulières de l'activité qui jfiistue la réduction du délai de prévenance en cas de mfaicoioidtn des hieorars anisi

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Atlrcie 1er

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les eyrupeolms et tuos les salariés ciopmrs dnas le camhp d'application de la cenovontin cleoltcvie nitoaalne de la promotion-construction du 18 mai 1988 modifié par les acdrco du 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du seeutcr de la croiocnuttsn des mnsaois individuelles, les ditoosnsipis de :

- l'avenant n° 14 du 16 arvil 2002, au copmte épargne-temps, rtelaif à la ctnoiovnen cetvliloce nntailaoe susvisée ;

- l'avenant n° 14 bis du 10 jilelut 2003, reilatf au cmptoe épargne-temps, à la covnneiton civlltocee ntiaolane susvisée.

ARRETE du 7 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Alitcre 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les elmopyures et tuos les salariés cirmops dnas le cmhap d'application de la conenoitvn cilvectoe nanltiaoe de la promotion-construction 18 mai 1988, modifié par les ardcocs du 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du stcueer de la cntitsucoorn des maonsis individuelles, les doitsniipos de l'avenant n° 15 du 5 février 2003 ralitef à la rprutue de cnotart de tviaral puor fin de cosceliaromimatin de pmrgemaors imrlmbeiiis cloncu dnas le cadre de la cenitvnoon cecviltloe ntialnoae susvisée.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btiullen oefiicfl du ministère, fsccaiule cteninovons celeoitlvcs n° 2002/14 en dtae du 4 mai 2002, dislinbpoe à la Drioetcin des Jarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

que les cteoprtranies dnot bénéficieront les salariés.

Arlicte 2

L'extension des eeffts et satncinos de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pcaioiubltn du présent arrêté puor la durée rasentt à curoir et aux cinootdins prévues par l'avenant précité.

Aiclrite 3

Le diecretur des rtaioens du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blitulen oficifel du ministère, filsacuce cooitnenvns cecleilvtos n° 2000/36, dpisibnole à la Dieotirn des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

Aticre 2

L'extension des effets et socinants des anavtnes susvisés est ftiae à detar de la piatcbuilon du présent arrêté, puor la durée rtesnat à coruir et aux cooninidts prévues par ldseit avenants.

Alicrte 3

Le deeirtur des rltoenias du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronol oiicffel de la République française.

Nota. - Le txete des anevtas susvisés a été publié au Bleitlun oiifefcl du ministère, fasiclucce cninenvoots cielecotvls n° 2002/28 (pour l'avenant n° 14) et n° 2003/46 (pour l'avenant n° 14 bis) dbpeoslinis à la Dritcoein des Juraunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, aux pircx rfepceists de 7,10 Erous et 7,23 Euros.

Actlire 2

L'extension des etfefs et saoinctns de l'avenant susvisé est fiatae à deatr de la ptbicuaolin du présent arrêté puor la durée rtanset à criour et aux cdntnooiiis prévues par leiidt avenant.

Atlirce 3

Le deiturecr des rtainoels du traaiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ocieiffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blueitln ofciifil du ministère, fciacluse conitveonns cllicievtoes n°

ARRETE du 7 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Artlcie 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eympeulors et tuos les salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la cvotinonen cllicevtoe nalatonie de la promotion-construction du 18 mai 1988, modifiée par les acrcdos du 18 décembre 1997 et du 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du scueetr de la ctoruitsoenn des mansios individuelles, les dissooniptis de l'avenant n° 16 du 5 février 2003 pnoratt eosieyntn du cmhap d'application aux départements d'outre-mer à la cenitvonon clovceltie noialnte susvisée.

ARRETE du 24 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Aiclre 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eerulymops et tuos les salariés ciporms dnas le cmahp d'application de la covnetionn colitvcele nlatainoe de la promotion-construction du 18 mai 1988, modifié par les aodccrs des 18 décembre 1997 et 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du seuetcr de la cinsortucotn des moisans individuelles, les dsnoispoits de l'avenant n° 18 du 20 srmeeptbe 2004 (salaires minima) à la cinnevoton ccllitoeve ntnaaloie susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dpionsisoits de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jivnear 2000 modifiée inaarusntt une gaatrnie de rémunération

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 27 avr. 2005

Atrlice 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les emprpyeols et tuos les salariés ciporms dnas le cahmp d'application de la citoevnnon cvclltoeie naniloate de la promotion-construction du 18 mai 1988, modifié par les accodrs du 18 décembre 1997 et du 18 février 2000 non étendus, à l'exclusion du scueter de la cnictosoturn des msniaos individuelles, les diontispsois de l'avenant n° 19 du 20 sbepremre 2004, rltaiet au départ et à la msie à la retraite, à la coeivnnton cltcovilee ninataole susvisée.

L'article 17-3 (Indemnité de msie à la retraite) de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des disoiostinps du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

ARRETE du 11 janvier 2006

En vigueur en date du 21 janv. 2006

Atilcre 2

L'extension des eetffs et stcannois de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la puabticolin du présent arrêté puor la durée rseatnt à cuorir et aux cidoninots prévues par ldeit avenant.

Arctile 3

Le driteueur des rtaloines du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ofeifcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueltlin oiffeicl du ministère, fsccliluae cnntvioones cetcvloeils n° 2003/10, dlonbispie à la Drtieecon des Joournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

mensuelle.

Aitclre 2

L'extension des effets et siatncons de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pbuilcoaitn du présent arrêté puor la durée rneastt à cuorir et aux cndniitoos prévues par liedt avenant.

Arctile 3

Le dciertuer des rlonaites du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oecficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bultilen ofeicifl du ministère, fccsuluae contnnioevs civillecotes n° 2004/44, dnblpoisie à la Dteioircn des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Airlcte 2

L'extension des etffes et sontcinas de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pbciauliotn du présent arrêté puor la durée rnastet à coirur et aux connitdois prévues par ldiet avenant.

Altrice 3

Le diuercter des reoalntis du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oiiffecl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Beultlin ofeicifl du ministère, fciaslcue cvteninnoos ceovlitlces n° 2004/42, dnsiloipbe à la Dctiorien des Junruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Acrlite 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eluypeorms et tuos les

salariés cromptes dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'avenant n° 20 du 10 novembre 2005, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 1er juin 2005 instantané un PEI et un PERCO-I, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du premier alinéa de l'article 19 (Transferts des sommes d'un PEE ou d'un PEI) ainsi que des termes : " après l'expiration de la période de congé et qui sont dissimulés " au deuxième alinéa dudit article, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail.

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 27 juil. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2005, relatif à la création et au fonctionnement de la section paritaire, conclu dans le secteur de la promotion-construction.

L'article 3-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-14 du code du travail.

L'article 4-3-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à

cuir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/49, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à cuir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/26, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

relatives aux prélèvements obligatoires.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à cuir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/3, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 10 novembre 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " setganriias de la convention collective nationale " figurant au premier alinéa du paragraphe consacré à la composition de la CFNEPP (I. - La Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP]), comme étant contraires au premier alinéa de l'article 4 de l'accord susvisé.

ifrosprnonetinesel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Le prieemr alinéa du V (V. - Onmasgire pairratie ccluteeolr agréé) est étendu suos réserve de l'application des dosiinitpsos de l'article L. 951-1-II du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 rneevlat cniartes siuels de prélèvements obligatoires.

Aclirte 2

L'extension des eteffs et sotiancns de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pauocitlbin du présent arrêté puor la durée rasetnt à

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

Ailrcte 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eolruempys et tuos les salariés cprioms dnas le champ d'application de la cneioinvtn ceivlclote nitolanae de la promotion-construction du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du suceter de la cntocusriton des moisans individuelles, les dinstotipisos de l'avenant n° 21 du 16 nrmbvoee 2005, rltaeif au tpmes de tiaarvl choisi, à la cvetiononn cleviolctce natoinlae susvisée.

Alrtice 2

ARRETE du 31 janvier 2007

En vigueur en date du 10 févr. 2007

Airclte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyorpmlaus et tuos les salariés copmirs dnas le champ d'application de la cveointonn ccllevitoe nalntaioe de la promotion-construction du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du sutceer de la ctstncooriun des msioans individuelles, les diipiotnosss de l'avenant n° 22 du 26 sertbmepe 2006, rliaetf aux slaeairs minima, à la coeiovnntn cictllovee nlaianote susvisée.

Atilrce 2

ciourr et aux ciootidnns prévues par ldiyet accord.

Alirtce 3

Le drtueceir des roantleis du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oefificl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bluilten oecffiil du ministère, fciuaclse cnnvotoiens cltveiolces n° 2005/49, dpblionise à la Dctiireon des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des eetffs et sntiaoncs de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la pilaotuibn du présent arrêté puor la durée rtseant à ciourr et aux coidninots prévues par liedt avenant.

Aciltre 3

Le dctreeieur général du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oefiicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beultln oificifel du ministère, fisuclcae ciovntnnoes cvelilcteos n° 2005/50, dnisbpiole à la Dcitoeirn des Jurunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des efftes et snacitons de l'avenant susvisé est fatie à dater de la ptiluabocin du présent arrêté puor la durée rstnaet à croiur et aux cdoitnnios prévues par ledit avenant.

Acitrle 3

Le diecterur général du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarml ocefifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulliten ocffiail du ministère, fcuasclcie cvineonotns coveiltcles n° 2006/48, dpsilonbe à la Dtcerioin des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,61 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0167 du 20 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve qu'en application du 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait annuel en jours, qui doivent notamment, fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

L'accord est étendu sous réserve qu'en application du 2° et du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait ainsi que les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

L'article 2 est étendu sous réserve d'une fixation des modalités d'exercice du droit à la déconnexion par accord d'entreprise, ou, à défaut, d'une définition unilatérale de ces modalités par l'employeur, conformément aux dispositions du 3° du II de l'article L. 3121-64 et du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme étant la référence au 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0212 du 12 septembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, et à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0140 du 9 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juin 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0164 du 4 juillet 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 11 mai 2020 relatif aux mesures liées à la crise sanitaire covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, et à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0290 du 1 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les stipulations l'accord du 9 juin 2020 relatif aux actions de reconversion et de promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 1er, les termes « 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, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

A l'article 1er, les termes « déterminée ou » mentionnés au 3e tiret sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

A l'article 2, les termes : « demandeurs d'emploi inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

A l'article 2, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- TP technicien d'études du bâtiment en dessin de projet ;
- Négociateur immobilier ;
- Diplôme de conducteur de travaux publics et technicien de bureau d'études ;
- Conducteur de travaux RNCP28811 ;
- Conducteur de travaux RNCP28301 ;
- Diagnostiqueur immobilier RNCP32375 ;
- Diagnostiqueur immobilier RNCP28660 ;
- Gestionnaire d'affaires immobilières ;
- Responsable en marketing et développement commercial RNCP11066 ;
- Responsable en développement marketing et vente ;
- Conseiller en gestion de patrimoine RNCP15790 ;
- Diplôme marketing management et digital ;
- Manager marketing digital RNCP23814 ;
- Master droit économie gestion mention entrepreneuriat et management de projet ;
- Programme grande école RNCP 17897 ;
- Programme grande école RNCP24564 ;
- Programme grande école RNCP25446 ;
- Programme grande école RNCP24998 ;
- Programme grande école RNCP11755 ;
- Programme grande école RNCP17485 ;
- Programme grande école RNCP30490 ;
- Programme grande école RNCP19822 ;
- Programme grande école RNCP18527 ;
- Master gestion et stratégie de l'investissement immobilier et de la construction ;
- Ingénieur ESITC RNCP18371 ;
- Master-finance mangement de l'immobilier (master 246) université paris dauphine.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 novembre 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0037 du 12 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les stipulations de l'accord du 9 juin 2020 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 avril 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0099 du 27 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion

immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les stipulations l'avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu, d'une part, sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale, et d'autre part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-4 du code de la sécurité sociale relatives aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 7 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988, devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, et à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les stipulations de l'avenant n° 44 du 13 avril 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 7 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.